



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE- FURG  
FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

A Lei do Estágio e sua Aplicabilidade: uma análise baseada nos estagiários  
do curso de Direito da FURG

Caroline Soares Gonçalves  
Prof. Orientador: Eder Dion de Paula Costa

Rio Grande  
2016

CAROLINE SOARES GONÇALVES

A Lei do Estágio e sua Aplicabilidade: uma análise baseada nos estagiários  
do curso de Direito da FURG

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito da Universidade Federal do Rio  
Grande- FURG como requisito parcial à  
obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Eder Dion de Paula Costa

Rio Grande

2016

Banca Examinadora:

.....

.....

.....

## AGRADECIMENTOS

É difícil agradecer todas as pessoas que de algum modo, em todos os momentos, fizeram ou fazem parte da minha vida, por isso primeiramente agradeço a todos de coração.

Dediquei este trabalho “in memoriam” às pessoas que foram importantes na minha vida e já não se encontram neste plano.

Ao meu namorado pelo cuidado, pela dedicação e amor, pela paciência e incentivo para que eu chegasse até aqui.

Ao meu orientador, professor Éder, pela confiança que me depositou ao aceitar a orientação e abraçar essa ideia como tema.

Aos professores, por ajudarem a vencer o cansaço e serem compreensivos com as alterações de humor.

Às minhas amigas, sempre presentes com uma palavra de incentivo e pela consideração e carinho com que trataram minha “ausência de corpo presente” nesse trecho da vida.

Aos colegas, com quem pude contar para acrescentar e agregar vivências e conhecimento na sala de aula, sempre em harmonia e amparando uns aos outros nos momentos tensos e sem dúvida acrescentaram no meu crescimento pessoal.

Por fim, aos meus colegas da prefeitura universitária da FURG, que durante o estágio me proporcionaram um ambiente divertido e criativo para adquirir inspiração para finalizar mais esta etapa.

E finalmente, agradeço a Deus, por proporcionar estes agradecimentos a todos que tornaram minha vida mais alegre. Para aqueles que me ajudaram a batalhar e vencer, agradecer é pouco. Para isso, lutar, conquistar, vencer, mesmo caindo e perdendo algumas vezes...levantar e tentar novamente é a minha forma de agradecer.

*“Se tiveres a impressão de que és pequeno demais para poder mudar alguma coisa neste mundo, tenta dormir com um mosquito e verás qual dos dois impede o outro de dormir”.*

*Dalai lama*

## RESUMO

Este trabalho tem como seu principal objetivo analisar o papel da lei do estágio e a contribuição para a regulação dos estágios vivenciados pelos discentes do Curso de Direito da Universidade Federal de Rio Grande - Furg. Trata-se de uma pesquisa desenvolvida para avaliar qualitativamente a realização dos estágios. No que tange aos aspectos estruturais, ainda na parte introdutória, são feitas considerações a respeito do contexto global e o perfil do estagiário de Direito com base no estímulo ao desenvolvimento de novas competências. Como foco da avaliação do cumprimento da lei do estágio e satisfação dos estagiários, o trabalho faz uma crítica à falta de fiscalização e a dinâmica utilizada para recrutar os estagiários na graduação. Estuda ainda aspectos vinculados ao desenvolvimento organizacional, enxergando o estágio como uma ferramenta de construção da proposta metodológica da formação do bacharel em Direito. Como metodologia a pesquisa contempla uma pesquisa documental e de campo. Visto que o número de estagiários é muito grande, quanto à consecução dos objetivos, a pesquisa será qualitativa, descritiva e exploratória. Os resultados, entre outros aspectos, permitirão concluir se a Lei é cumprida e disseminada nas instituições, qual o rigor da fiscalização, se existe a relação entre conteúdo e prática das atividades realizadas nesses estágios e a satisfação dos estagiários ativos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Estudantes de Direito. Graduação. Lei do Estágio.

## ABSTRACT

This work has as its main objective to analyze the role of the law of the stage and the contribution to the regulation of stages carried out by the students of the law school of Furg. This is a survey designed to evaluate qualitatively the completion of stages. Regarding the structural aspects, even in the introductory part, considerations are made about globalization and Law intern profile, based on encouraging the development of new skills. Focus on law enforcement evaluation of internship and trainee satisfaction, the work is a critique of the lack of supervision and the dynamics used to recruit trainees in graduation. Studies still aspects linked to organizational development, see the stage as a tool of building the methodological proposal of the formation of the Bachelor's degree in law. As the research methodology includes a documentary and field research. Since the number of trainees is very large, as the objectives, the research is qualitative, descriptive and exploratory. The results, among other things, will make it possible to conclude if the law is enforced and disseminated in the institutions, which the accuracy of inspection, if there is a relationship between content and practice of the activities carried out in these stages and the satisfaction of trainees on the labour market assets.

Keywords: Law students. Research. Law of the Stage.

## ÍNDICE DOS GRÁFICOS

Gráfico 1: Conhecimento da Legislação.....	32
Gráfico 2: Classificação do Ambiente.....	33
Gráfico 3: Gráfico 3: Ocorrência de Assédio Moral.....	34
Gráfico 4: Jornada em Período de Avaliações.....	35
Gráfico 5: Férias no Estágio.....	36
Gráfico 6: Atividades do Plano de Trabalho.....	37
Gráfico 7: Relacionamento com Orientador.....	38
Gráfico 8: Supervisão no Local de Estágio.....	38
Gráfico 9: Pagamento de Bolsa-auxílio.....	39

## SUMÁRIO

Introdução.....	10
1. CAPÍTULO 1 - Contexto Histórico e Evolução do Estágio no Brasil.....	13
2. CAPÍTULO 2 - Conceitos e Contribuição do Estágio e Aprendizagem X Função Social.....	20
2.1. Assédio Moral no Estágio.....	22
2.2. Desvirtuamento do Estágio.....	23
3. CAPÍTULO 3 - Contribuição acerca dos aspectos da Pesquisa sobre o Estágio não Obrigatório no Curso de Direito na FURG.....	31
3.1. Resultados da análise de dados.....	32
Considerações Finais.....	42
Referências Bibliográficas.....	45

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo verificar se a Lei do Estágio é cumprida em sua totalidade pelas instituições concedentes de estágios aos estudantes do curso de Direito da Universidade Federal de Rio Grande. Além disso, pretende-se elencar qualitativa e quantitativamente os dados através da análise dos resultados da pesquisa aplicada, visando identificar as principais falhas no cumprimento da lei e comprovar se de fato as atividades do estágio são pertinentes ao conteúdo do curso.

Destaca-se que esta pesquisa é de fundamental importância para o Curso de Direito, por atuar em uma área carente de atenção tanto da Instituição quanto da fiscalização, visto que após a análise dos dados, terá a oportunidade de refletir e aperfeiçoar as suas práticas profissionais. É importante para a Faculdade medir o valor agregado de seus serviços educacionais e o grau de satisfação dos estudantes com o que foi oferecido tanto em sala de aula, quanto na realização do estágio prático. Isso para melhor atender às necessidades demandadas ao Curso de Direito, como ferramenta para seu diferencial competitivo e, finalmente, para a sociedade que terá um capital humano melhor qualificado para operar o Direito.

Nessa perspectiva, destaca-se que a pesquisa é importante, pois abrange os diversos atores envolvidos na FURG: os alunos e professores, empresários, órgãos públicos e comunidade local. A realização de estágios, apenas em áreas específicas e sem o real aprendizado, limita os conhecimentos após a conclusão do curso e, conseqüentemente, compromete a formação integral do aluno. Por isso, é essencial repensar os processos que envolvem a realização de estágios, visando ao fomento da visão integral das organizações, onde essa percepção holística possa refletir na formação de profissionais preparados para atuar nos cargos e funções atinentes ao curso.

Para os discentes, o trabalho contribui para fortalecer o desenvolvimento de diretrizes pedagógicas mais sólidas na organização do curso escolhido, permitindo que possam atuar com maior orientação e segurança. Para operadores do Direito em geral, esse estudo é importante, pois, por meio da formação de profissionais qualificados é que se tem a garantia de justiça una e imparcial, onde a visão sistêmica é fundamental. Além disso, progressivamente, a gestão dos estágios vem se aprimorando e visa proporcionar ao estudante visão am-

pla e vivencia das práticas jurídicas, contexto em que a FURG se encontra e apresenta importante papel.

A comunidade local também é beneficiada pelo estudo, visto que a FURG é uma das principais instituições de ensino superior da região, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico do seu entorno, por meio da geração de emprego e renda, mão de obra qualificada e melhoria da perspectiva de desenvolvimento pessoal dos integrantes da comunidade em geral.

O trabalho mostra-se oportuno ao agregar elementos empíricos à discussão latente sobre a formação no ensino superior em âmbito nacional e a crítica ao divórcio entre teoria e prática, em especial, no curso de Direito, onde o conhecimento efetivo da realidade organizacional é imperativo para o desenvolvimento de profissionais capacitados. Por fim, justificar a viabilidade do estudo, sendo esse uma contribuição para futuras modificações na forma de condução dos estágios e para o estudante como objeto de informação e para agregar conhecimento acerca do assunto.

Dessa forma, o primeiro capítulo é interessante pelo giro histórico sobre o tema, a fim de contextualizar o presente e demonstrar o desenvolvimento dos dispositivos legais até os dias atuais. Perpassará de forma breve a história da criação do vínculo de estágio no Brasil, de forma que fiquem claros os conflitos e debates acerca do tema surgidos ao longo do tempo. Com isso, o entendimento da conjuntura que levou à atual legislação vigente e que norteia o tratamento do assunto pode refletir as demandas históricas e culturais do país demonstrando o caráter imprescindível dos movimentos sociais urbanos silenciosos mas eficazes em seu propósito de ajustar as normas sociais para proteção dos desfavorecidos.

O segundo capítulo, no entanto, tratará da relação entre o estágio e aprendizagem e sua diferenciação quanto a diversos aspectos, ao passo que estudará as possibilidades de fraude ao instituto do estágio e suas consequências, destacando o papel dos meios de controle e fiscalização e seu desempenho na integralidade. Em vista disso, será abordada a questão da função social do estágio na sociedade e sua importância para a comunidade de jovens que se beneficiam com este instituto, sendo que, mesmo com as grandes falhas apontadas aqui, tem grande valia para a construção dos futuros profissionais e formação de experiência na área de atuação que pretende seguir, por sua vez, fortalecendo a autoestima e capital intelectual dessa parte da sociedade.

Finalmente, o último capítulo fará a apresentação da tabulação dos dados pesquisados e as conclusões dos principais pontos de abordagem caracterizando a formação do perfil do estágio no curso de Direito da Universidade Federal do Rio Grande e apontando as principais violações cometidas contra a Lei em evidência neste trabalho.

Essa gama de situações mostrou-se suficiente e inclusive abundante para a reflexão sobre a temática que serviu de objeto para esta construção acadêmica. Corroborando com o êxito da abordagem escolhida, a disposição da pesquisa e sua eficácia foram plenamente comprovadas pela facilidade em analisar os resultados e dispor de artifícios para apresentar as discussões finais. Portanto, através dessas discussões espera-se contribuir para a exposição da realidade e em consequência fomentar debates para confecção de alternativas que amenizem ou contribuam para a correção das desvirtuações mencionadas na conclusão.

## 1. CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL

As relações com características de estágio apareceram por volta de 1080 no mundo, sendo que foi originado do latim *stare* que significava “estar num lugar”. Já na década de 1630, o termo *stage* foi encontrado no francês, fazendo menção acerca do período de treinamento de um sacerdote para o exercício de sua função. Este, por sua vez, era o período em que um padre deveria residir na igreja, antes de estar com a posse de seus direitos por completo. Ao passo que, nos primórdios, era utilizado no latim, a palavra “estágio” se vinculou ao aprendizado de habilidades específicas supervisionadas, tal como é reconhecido nos dias de hoje. Na antiguidade, os indivíduos gregos que estudavam, não costumavam ser os mesmos que faziam os trabalhos que exigiam força física, e esse comportamento continuou até o início da Revolução Industrial, quando iniciaram-se os estudos e o desenvolvimento dos melhores métodos de trabalho para otimizar a produtividade nas fábricas.

No Brasil, os estudos que tinham uma visão mais aprofundada e que podem ser equiparados ao nível superior foram incorporados com a chegada da realeza em meados de 1808. Com isso a tendência de preparação para o trabalho e a obrigatoriedade do período escolar se difundiu dando ênfase para a aquisição formal de conhecimento.

Surgiram os primeiros traços das normas legais para regular o estágio no Brasil através da criação do 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. O Decreto-Lei nº 4.073 instituiu a Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabelecendo as bases de organização e de regime do ensino industrial como equivalente ao secundário. Nesta Lei, o estágio foi classificado como “um período de trabalho” realizado pelo estudante em certa indústria, mas sempre sob a supervisão de um docente.

O estágio escolar somente foi utilizado nas faculdades e escolas técnicas no final da década de 60, pois em 1967, durante o período da ditadura militar, o Ministério do Trabalho e Previdência Social sancionou a Portaria nº 1.002, a qual define a importância do estágio para o aperfeiçoamento do ensino, criando condições favoráveis ao envolvimento entre a escola e a empresa. Determinou ainda que o estágio deveria ser firmado em um contrato contendo duração, carga horária, valor da bolsa e o seguro contra acidentes pessoais. Estabeleceu que não existe vinculação empregatícia, encargos sociais, pagamento de férias ou de 13º salá-

rio. Em razão dos interesses das empresas, foi dada continuidade à política de estágio nascida com o Decreto-Lei nº 4.073/42.

O estágio no Brasil ganhou força na década de 70 como forma de possibilitar experiência e captar novos talentos dentre os estudantes. Normalmente os anúncios dos jornais exigiam experiência, já que como não havia internet, esse era o principal meio de comunicação das vagas. Todavia, já em 1961 surgiu a Lei de Diretrizes e Bases da Educação em conjunto com a Lei Orgânica do Ensino Industrial - LOEI -, voltada para os cursos profissionalizantes, regulando uma forma parecida do termo estágio como se conhece hoje.

No entanto, surgiu a necessidade de regular melhor o trabalho dos estagiários nas empresas e só em 1967 o Ministro do Trabalho, Jarbas Passarinho, sancionou a Portaria 1.002 de 29/09/1967 que estipulou os direitos e obrigações de cada ator envolvido, inclusive trouxe mudanças que continuam até o momento, como por exemplo: o contrato-padrão que deve constar a duração do estágio, o valor da bolsa de ensino, carga horária a ser cumprida pelo estudante e o seguro contra acidentes pessoais obrigatório. Já o Decreto nº 66.546/70, deu prioridade para estudantes de alguns cursos voltados para as áreas de engenharia, tecnologia, economia e administração, desta forma incentivando o contato do estudante com a vida prática e atividades laborativas das empresas.

Em seguida, o Decreto nº 69.927 de 1972, discorreu sobre a Bolsa de Trabalho, objetivando expandir para todos os níveis do ensino a possibilidade de exercer atividades vinculadas com o grau de instrução dos estudantes. Após, foram elaborados vários decretos, mas um deles, o Decreto nº 75.778/75 foi que permitiu o estágio no serviço público federal. Contudo, o termo estágio foi consolidado com a Lei nº 6.494 de 1977 apenas, onde foram realmente definidas as orientações básicas para realização do mesmo. Além disso, o Decreto nº 87.497, de 18/08/82 regulamentou o anterior mencionado e foi alterado também pela Lei nº 8.859, de 23/03/94, estendendo o direito de realização do estágio aos alunos de ensino especial.

Ao mesmo tempo em que as várias legislações vieram para complementar e atualizar as diretrizes do estágio, suprimindo as necessidades, essas normatizações se tornavam essenciais para manter o bom funcionamento das relações de estágio. Em vista disso, a Resolução nº 01, de 21/01/2004, do Ministério da Educação, em consonância com o disposto no art. 82 da Lei nº 9.394/96, adicionou procedimentos definidos pela Lei nº 6.494/77, para a realização do estágio dos alunos de todas as áreas entrando em vigor a partir de 04/02/2004.

O primeiro documento de 1942, o Decreto Lei 4073 chamado de “Lei Orgânica do Ensino Industrial”, trata do estágio no estabelecimento industrial, já que os estagiários não possuíam qualquer vínculo empregatício com a empresa onde estavam estagiando, apenas desenvolviam treinamento nas mesmas. Percebe-se que o estágio aparece de forma bastante rudimentar nessa época, visto que só em 1967, foi sancionada a Portaria 1.002 de 29/09/1967, conforme mencionado anteriormente, disciplinando a relação entre as empresas e os estagiários. A partir da aprovação da Portaria, a categoria de estagiário, nas empresas, passa a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial, hoje chamado de ensino médio.

Com essa portaria, surgiu de certa forma, uma maneira de proteção ao aluno e à empresa, com a obrigatoriedade de um contrato-padrão, contendo regras para seu conteúdo, como a duração do estágio, a bolsa de ensino com o valor ofertado pela empresa, o seguro contra acidentes pessoais, oferecido pela entidade em que o estagiário exercerá sua atividade, e a carga horária deste estágio.

No Decreto nº 66.546/70, criou-se o Projeto Integração, sendo que se destinava a algumas áreas mais voltadas para indústria e implementou programas de estágios ofertando aos alunos do ensino superior dessas áreas, que eram principalmente engenharia, economia, administração e voltadas à tecnologia, sempre visando à prática das atividades relevantes em cada área especificamente. No entanto, foi a partir da Lei Federal nº 5.692/71 que todo o ensino médio e técnico assumiu forma profissionalizante e tornou-se condição para a conclusão dessa modalidade de ensino, para poder dar continuidade aos estudos e ingressar no nível superior.

Através do Decreto nº 69.927 de 18 de janeiro de 1972, o governo instituiu a Bolsa de Trabalho, cujo objetivo era possibilitar aos estudantes de todos os graus de ensino oportunidade de exercício profissional em órgãos públicos ou particulares, sem vínculo empregatício. O estágio dentro do serviço público federal foi instituído com o Decreto nº 75.778/1975 de 26 de maio de 1975. Entretanto, o surgimento do estagiário em todo o ordenamento jurídico se deu com a Lei 6.494/1977, sancionada em 7 de dezembro de 1977 que normatiza os estágios dos estudantes das instituições de ensino superior e profissionalizante de 2º grau, mas também inclui o Supletivo. Em relação a isso, nota-se que o Estágio como parte integrante do currículo pedagógico foi regulamentado pela legislação federal, apenas em 1977, como forma de trazer maior qualidade para a formação dos estudantes.

Essa Lei composta por oito artigos faz efetiva normatização em seus cinco primeiros apenas, já que nos outros três tem características operacionais. Nesses cinco artigos tem a função de conceituar o estágio como uma forma de complemento do ensino formal e aprendizagem de extensão. Dessa forma, os alunos são inseridos no meio social e realizam atividades de relevância para sua formação. Através da legislação, o estágio se formalizou, pois começou a exigência de assinatura do termo de compromisso entre estudante, a empresa, e com a supervisão da instituição de ensino.

A Lei 6.494/77, em geral, não trouxe muitos avanços, apenas autoriza a presença de programas de estágio nos cursos superiores, profissionalizantes e de 2º grau na modalidade supletivo, vinculados tanto ao ensino público como o particular. Inicialmente, somente as pessoas jurídicas de direito público que pertencessem à Administração direta e indireta; as de direito privado, composta por empresas, associações culturais, recreativas, esportivas e instituições de ensino, sejam públicas ou particulares poderiam conceder estágios. Está explícito nesse regramento que todas as atividades desenvolvidas devem ser de interesse acadêmico do aluno e em sincronia com seu conteúdo constante no plano de ensino de seu curso, pois objetivo é propiciar experiência que possa contribuir e facilitar a assimilação melhorando o desenvolvimento do aluno.

Mas apesar da Lei nº 6.494/77 ter sido manifestadamente conhecida, só foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497 de 18 de agosto de 1982, conferindo-lhe mudanças quanto ao conceito de estágio curricular:

Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

No trecho do decreto apresentado, consta a intenção de propiciar aos jovens situações reais que sejam condizentes com sua futura profissão. Para tanto, é vital a integração social e cultural de todos os agentes envolvidos, o direcionamento do estudante para que não se desmotive e a criação de forma inovadora de sugestões para aperfeiçoar a prática. Nesse contexto, o aluno deixa se der mero aprendiz para tornar-se um profissional capaz de desempenhar as suas tarefas com comprometimento profissional e social.

A Lei Federal nº 8859, de 23 de março de 1994 modifica a Lei nº 6494, de 7 de dezembro de 1977, ampliando aos alunos da educação especial o direito à realização de estágio como formação complementar ao ensino formal. Visto que há muito tempo se persegue uma visão inclusiva e igualitária, foi um grande passo na direção de promoção dos direitos sociais. A responsabilidade de promover a inclusão, barrar a discriminação e garantir a acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência é do Governo, mas também dos profissionais das instituições de ensino e das empresas cedentes para permitir o uso dos meios e recursos destinados a facilitar a integração.

Isto tudo implica na questão cultural e necessidade da instituição acolher esses alunos, promover a igualdade e fiscalizar o estagiário, para que ele não apenas realize a execução de trabalhos que os funcionários não querem por serem repetitivos e rotineiros de forma que acrescentam quase nada no processo educativo.

A nova lei trouxe consigo inúmeras mudanças, que são consideradas muito significativas: o direito a recesso de trinta dias ao estagiário que cumprir um ano em uma mesma instituição ou para aqueles que não completarem esse tempo, valor proporcional na sua rescisão do termo de compromisso; a estipulação de no máximo quatro horas para estudantes do ensino médio e aqueles que pertencem à educação especial e de seis horas aos alunos de ensino superior para não prejudicar na sua rotina escolar.

Mais uma mudança relevante é a supervisão obrigatória de um professor designado pela unidade concedente para fins de fiscalização e orientação, e mais um supervisor *in loco* que deve ser preferencialmente da mesma área de formação do aluno para poder passar maior conhecimento a este. Existe agora também a necessidade de apresentar, a cada seis meses, o relatório de atividades do estágio à instituição de ensino, contendo atividades desempenhadas e avaliação do aluno, mas a prática dessa conduta deve ser cobrada pela instituição em que o aluno está matriculado.

Outra mudança que vale a pena lembrar, é a duração máxima do estágio, restringida para no máximo dois anos no mesmo local, excetuando aqueles estagiários portadores de deficiência. A Lei anterior não previa o máximo de duração, apenas o mínimo que era de seis meses. Nesta nova Lei fica o contrário estipulado, não fixa mínimo de duração podendo o estagiário ou empresa quebrar o vínculo a qualquer momento respeitado o prazo de informação da desvinculação.

A Lei de 2008 autorizou a profissionais liberais apenas de nível superior para recrutar estagiários, como será explicado ao longo desta monografia. Por todas essas alterações, a contratação de estagiários sem os requisitos de acordo com a legislação é caracterizada como vínculo de emprego gerando todos os direitos referentes à legislação trabalhista e previdenciária. Qualquer instituição, seja privada ou pública, que reincidir em qualquer irregularidade deverá ser impedida de ter estagiários por dois anos consecutivos como penalidade.

Outro ponto relevante para discussão é o aproveitamento da carga horária de estágio não obrigatório para as atividades complementares ou para suprir a necessidade de estágio obrigatório se antecipado. Como não fica descrito na legislação como atuar, fica a cargo das instituições fornecer essas informações no plano pedagógico em conformidade com as portarias estipuladas pelo MEC.

É reforçada a ideia de que fica completamente proibido a cobrança de quaisquer taxas ao estudante para incorporar seleções ou cadastros de estagiários, sendo ilegal este tipo de encaminhamento e pode ser denunciado por qualquer cidadão, não apenas o estudante. Além dos convênios com a Instituição de Ensino, a parte concedente deve contratar seguro contra acidentes em favor do estagiário em todos os casos de estágio não obrigatório, sendo que nos casos dos estágios obrigatórios, essa função pode ser assumida pela Instituição de Ensino.

A Lei do Estágio garante alguns direitos ao estagiário, como a redução da carga horária em pelo menos a metade como consta no artigo a seguir:

Lei 11.788/2008, Art. 10. § 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Ela foi sancionada no dia 26 de setembro de 2008, pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva sob o nome Lei 11.788, mais conhecida como Lei do Estágio. A partir dela, as empresas devem seguir normas no tocante à contratação e manutenção de estagiários para compor o seu quadro de funcionários. A Lei do Estágio surge para tornar lícita e mais clara as relações que envolvem estudantes, observado o interposto de que estágio não é emprego, mas sim complementação da aprendizagem para o aluno, promovendo maior preparação para o trabalho produtivo. As possibilidades de ficar em desacordo com as regras contidas na lei deixaram muitos empresários apreensivos, preferindo abrir mão dos estagiários ao invés

de correr riscos burlando de maneira involuntária a lei e sofrendo autuações de uma eventual fiscalização.

A situação é preocupante, por ser cada vez maior o número de estudantes que iniciam sua vida acadêmica sem maturidade, devido a imposições culturais e são lançados em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e em recessão, transformando esse sonho de iniciar uma carreira profissional em uma busca longa e intensa por um posto de trabalho muitas vezes inferior ao que se qualificou.

Segundo a Lei de Estágios, nº 11.788, publicada em 26 de setembro de 2008, o conceito do termo estágio:

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.

A ausência de celebração do Termo de Compromisso de Estágio, e da obrigatoriedade do termo de Seguro de Acidentes Pessoais, descaracteriza o estágio, e em contrapartida, cria um vínculo empregatício, deixando a Empresa vulnerável e exposta por infringir as normas previstas na CLT. (Legislação do Estágio - Inciso II e § 2º do Artigo 3º; incisos I e IV do Artigo 9º; Artigo 15º, *caput*).

Em 1980, o curso de Direito tornou-se um dos cursos mais procurados no Brasil, e em vista disso, a necessidade de postular a partir de várias portarias e leis regulamentares, realmente importantes para regulamentação do ensino jurídico, mas ainda se faz necessário vários ajustes de mecanismos dentro das instituições pedagógicas de adaptação as demandas atuais e reformulação de acordo com o meio que se apresenta hoje.

## **2. CONCEITOS E CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO E APRENDIZAGEM X FUNÇÃO SOCIAL**

A seleção dos estagiários é um dos fatores alarmantes dos quais precisam urgente de mudanças, pois em sua maioria é feita informalmente por intermédio de contatos de amigos ou parentes, ao contrário do que deveria ser feito, ou seja, por uma prova teórica de conhecimentos ou por entrevista baseada em quesitos avaliativos dos perfis. No entanto, a entrevista é motivo para muitas reclamações entre os estudantes também, ao passo que a aparência ganha mais pontos do que o desempenho nas atividades e disponibilidade dos participantes, ou então fica com a vaga aquele que é mais submisso aos supervisores e não causará problemas ao longo da duração do estágio. Carelli fala o seguinte sobre o tema:

Assim, o estágio pretende fazer a ligação entre o ensino teórico com a prática profissional, sendo uma forma de complementação curricular... Hoje vemos grandes empresas apropriarem-se do estágio para colocação de mão de obra barata e destituída de direitos sociais, em funções que nada acrescentam à formação do estudante, o que não pode ser aceito. (CARELLI, 2010, P 99)

Dentro desse panorama, cabe ressaltar a diferença entre a aprendizagem comercial e o estágio, visto que enquanto o primeiro é uma espécie de contrato de trabalho que gera vínculo temporário, o segundo é uma espécie de extensão de ensino sem qualquer garantia quanto ao fator previdenciário ou futura efetivação na empresa onde se realiza. Na aprendizagem é contemplado o estudante de segundo grau que tenha mais de quatorze anos e que frequente com regularidade as aulas. Normalmente esse vínculo tende a se efetivar se o estudante completar dezoito anos e atender satisfatoriamente as necessidades para o cargo ou função dentro da empresa, visto que ela visa inserir o jovem no primeiro emprego e a profissionalizar-se em uma área específica, se distanciando do conceito de estágio que prega preceitos diferentes.

O conceito presente na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, traz elementos fundamentais para entender a dinâmica de estágio:

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.

Nesse sentido destaca-se o Art. 19 da Lei n 11.788 de 25 de setembro de 2008, que menciona o Art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943:

Art. 428. § 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Essa diferenciação acentua ainda mais a atipicidade do Estágio, que por sua vez está sofrendo regulação constante conforme demanda, por ser dispositivo legal relativamente recente e alvo de precarização e fraudes diversas mascaradas sob o manto de falta de informação, debate e fiscalização desse instituto como relata Carelli no trecho a seguir:

O contrato de estágio é aquele em que um estudante regularmente matriculado em cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial é admitido em pessoas jurídicas de direito privado ou na administração pública, para complementação prática na sua linha de formação. (CARELLI, 2010, P 100)

Além de todos os entraves para o aperfeiçoamento da atividade de estágio, existem também empresas que estão aproveitando a tendência de contratar estagiários para expandir sua atuação, como versa Carelli no trecho abaixo:

Infelizmente existem agentes de integração atuando como verdadeiras agências de colocação de pessoal na empresa, lucrando com a inserção de estudantes e se descuidando das suas obrigações de cumprimento da lei de estágio, cobrando quantias mensais por estudante intermediado. Há agentes de integração, inclusive, fazendo anúncios em jornais e na internet de vagas de estágio, quando a sua utilidade é justamente inversa, o auxílio das instituições de ensino na busca por vagas para seus estudantes. Essa atuação maléfica e irregular deve ser coibida, para evitar o desvirtuamento dessas instituições e do próprio estágio. ( CARELLI, 2010, p 102)

## **2.1- Assédio Moral no Estágio**

O assédio moral pode estar presente em todas as formas de trabalho, sejam atípicas como estágio e aprendizagem comercial ou não, como o celetista e servidor público. Esse tipo de acontecimento caracteriza-se pela humilhação sofrida por um funcionário repetidas vezes e não como um ato isolado e pode ocorrer de muitas maneiras: bronca, ameaça, espalhar boatos contra o funcionário ou mesmo tirar objetos de trabalho, como a mesa ou o telefone, para constranger em público ou não.

Alguns sinais podem se caracterizar como assédio, como por exemplo: não dar tarefas induzindo o estagiário ao ócio, perseguições dos superiores ou colegas, imputar erros sem fundamento ao estudante constrangendo o mesmo, instruir erroneamente para efetuar tarefas visando prejudicar, forçar o estagiário a pedir desligamento, fazer brincadeiras inapropriadas em tom de humilhação e diversas atitudes que não condizem com uma postura profissional. Embora haja muita incidência de assédio, deve ser analisado com cuidado para não confundir com críticas construtivas e ações de prevenção de erro que vem sendo difundidas nas empresas e instituições de grande porte.

A prevenção do assédio moral se dá com a visitação do professor orientador do estágio no local de trabalho do estagiário, conhecendo sua rotina, o ambiente e seus supervisores, assim ele irá auxiliar nesse aspecto e cumprir seu papel de orientador prevenindo esses casos, reportando à instituição os relatos que fez e suas impressões. Dessa forma, protegerá o emocional do aluno, impondo limites para a “chefia” e estabelecendo quais condutas são inaceitáveis de ambas as partes. Mas, infelizmente não são todas as instituições e agentes de integração que tem essa preocupação e consciência com a relação saudável dos estagiários e empresa, pelo contrário, os orientadores ao invés de colaborar ativamente são apenas meros figurantes nessa relação, apenas servindo para cumprir uma obrigatoriedade.

Se o estudante se sentir desamparado em relação à sua instituição de ensino e a empresa não colaborar para a resolução do conflito, existe a possibilidade de denunciar o caso ao Ministério Público, e em casos mais drásticos promover ação por dano moral e a empregadora será responsabilizada judicialmente pelas suas falhas. Mas, muitos jovens não denunciam os casos por medo de serem prejudicados no futuro profissional, sendo que esse pensamento é senso comum na sociedade, e vem sendo reformulado aos poucos com a construção dos direitos sociais.

Em suma, todo cuidado dispensado ao assunto é válido por se tratar de jovens, que ao ingressar no mercado de trabalho e se deparar com condutas impróprias incorporam, de forma negativa, características que vão influenciar na sua personalidade e carreira profissional. Assim, o estudante, com o intuito de adquirir conhecimento segue em busca de um estágio, e em contraposição do que espera, cerceia o crescimento de seu potencial e ameaça sua integridade físico/mental. Ainda cabe ressaltar que se o estudante passa por uma situação constrangedora e essa é tratada de forma adequada, com diálogo e termina de forma simples e rápida, possivelmente repetirá essa conduta nas futuras relações de trabalho gerando um ciclo positivo e harmônico dentro do ambiente em que estiver inserido.

Existe também a ocorrência do drama referente ao assédio horizontal, que é praticado por estagiários contra estagiários, incentivado pelo espírito de competição instaurado na empresa, seguindo a regra do capitalismo embutido na sociedade e cada vez mais legitimado, que pode acontecer e não é raro, tornando-se intensificado pelos preconceitos individuais seguindo orientações de cor de pele, classe social, religião ou política. Este por sua vez, deve ser desencorajado e repreendido seguindo os padrões éticos que devem ser respeitados dentro de quaisquer relações profissionais.

## **2.2. Desvirtuamento do Estágio**

Seguindo as determinações da Lei nº. 11.788/2008, o estágio deve ter duas divisões apenas: obrigatório ou não obrigatório. As questões discutidas anteriormente são mais comuns no estágio não obrigatório, visto que o obrigatório é realizado na sua maioria dentro da instituição e com um orientador presencial ligado a ela. Dessa maneira, o controle e a competição são evitados, adequando o aluno para cumprir suas tarefas dentro do objetivo proposto.

Já que a maioria das ocorrências de desvirtuamento do estágio acontece na modalidade não obrigatória, tem-se uma grande dificuldade em controlar a inobservância do vínculo empregatício e desvio de finalidade. O agravamento dessa situação aumenta desproporcionalmente, visto que a contratação de um estagiário pode ser com intuito de burlar as obrigações trabalhistas e previdenciárias, como será demonstrado através de exemplos no capítulo três e da jurisprudência a seguir:

CONTRATO DE ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. Evidenciado, do conjunto probatório dos autos, o posterior desvirtuamento do contrato de estágio firmado entre as partes perante instituição de ensino da Reclamante, torna-se imprescindível o reconhecimento do liame empregatício somente no período em que se observou a deturpação desse contrato. Recursos conhecidos e não providos.

(TRT-10 - RO: 1149200700610004 DF 01149-2007-006-10-00-4 , Relator: Desembargadora Heloisa Pinto Marques, Data de Julgamento: 23/07/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: 08/08/2008)

Ao traçar um paralelo entre o antes e depois das modificações trazidas com a nova “Lei do estágio”, notam-se grandes mudanças, tais como: o perfil dos candidatos era basicamente composto por jovens regularmente matriculados em instituições de ensino médio, educação superior, profissional e especial, mas foi ampliado para estudantes de ensino fundamental na modalidade profissional, e estrangeiros matriculados em instituições de ensino brasileiras e com visto de permanência dentro da validade; foi estipulada a carga horária de 6 horas diárias/30 horas semanais; na duração do estágio deixa de existir tempo mínimo de um semestre e institui o máximo de dois anos no mesmo local; a composição do perfil dos contratantes era composta por empresas privadas e órgãos da administração pública da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e com a nova lei agregou os profissionais liberais de nível superior que tiverem registro em seus conselhos de fiscalização.

Como medida para combater a desvirtuação, a legislação discorre sobre a obrigatoriedade do acompanhamento por um professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor na empresa, sendo que essa vinculação deverá se concretizar através dos relatórios de atividades que devem ser apresentados a cada semestre em suas respectivas instituições de ensino. E também existem outras precauções tomadas visando repelir a contratação de estagiários como empregados disfarçados, assim como o disposto no artigo 17, que limita o número de estagiários à proporção de empregados. Com isso, quem dispõe de um a cinco empregados poderá ter um estagiário contratado e assim por diante, até as que possuem mais que vinte e cinco empregados poderão ter a cota de 20% de estagiários.

A obrigatoriedade de remuneração no estágio não obrigatório e de pagamento do vale-transporte para os estagiários aumenta consideravelmente os custos com a contratação dos mesmos, tornando menor a contratação de estagiários em alta proporção e o suprimento de postos de trabalho efetivo. A concretização do direito a férias remuneradas marca a maior evolução aos direitos dos estagiários, afinal eles possuem como todos os outros trabalhadores necessidades biológicas e sociais de descanso preferencialmente em suas férias escolares, demonstrado na jurisprudência abaixo:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM FACE DE CONTRATO DE ESTÁGIO. CARACTERIZAÇÃO. Constatado o desvirtuamento do contrato de estágio escolar de forma a transmudá-lo para uma relação tipicamente trabalhista, nos moldes daquela definida nos artigos 2.º e 3.º da CLT, o reconhecimento do vínculo empregatício pretendido é medida que se impõe, já que, no Processo Judiciário Trabalhista, vigora o princípio da primazia da realidade. 2. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA. Em se tratando de intervalos intrajornada, a lei (art. 74, § 2.º da CLT) autoriza a sua pré-assinalação, o que afasta a presunção da Súmula n.º 338, do col. TST. Logo, o ônus de provar a ausência de concessão do intervalo era do reclamante e, estando a prova dividida, a questão deve ser resolvida contra quem detinha o encargo. 3. Recurso da reclamada parcialmente conhecido e provido em parte. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido.

(TRT-10 - RO: 668200801010005 DF 00668-2008-010-10-00-5 , Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, Data de Julgamento: 21/01/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 06/02/2009)

Mesmo a lei não tendo sido aplicada nos contratos em andamento, mas vigorando a partir das suas prorrogações e renovações e aos contratos realizados depois de sua publicação, ela deu amplitude à proteção do estudante, conferindo direitos semelhantes aos empregados celetistas e inovando em medidas para minimizar os contratos de estágio fraudulentos. Inicialmente, as vagas no mercado de trabalho destinavam-se a contratação de mão de obra braçal, porém, com as inovações tecnológicas e a valorização da especialização aumentou a contratação de trabalhadores qualificados, na maioria das vezes com curso superior e experiência na sua área, fazendo nascer novas demandas, inclusive a procura por estagiários, que devem conciliar sua colaboração com a atividade empresarial e dar prioridade à sua formação profissional.

Dentre as alterações, a de possibilitar que os profissionais liberais de nível superior registrados também contratem estagiários é muito importante, pois estes poderão

passar por vivências diferentes e aprender na prática a rotina de um autônomo, além de estimular o empreendedorismo. Para isso, eles devem cumprir as mesmas regras das instituições, contratar termo de compromisso com a instituição de ensino e o aluno, proporcionar instalações com condições de possibilitar a aprendizagem profissional e a contratação de seguro de acidentes pessoais, obrigatória em todos os estágios, além de tantos outros itens regulamentados pela Lei.

Essa questão do seguro de acidentes pessoais obrigatório é exigindo que a apólice esteja escrita no contrato de estágio deve seguir os valores de mercado. Enquanto que a norma anterior dizia abstratamente que deveria haver seguro, mas nada falava em valores, esta estipula e torna essa regra mais fácil de ser fiscalizada.

Já que a regularidade do instituto do estágio se dá através do preenchimento dos requisitos formais, a relação contratual em si obedece às normas burocráticas que à primeira vista podem parecer entraves para a conquista da vaga de estágio almejada, mas ao contrário disso, servem para proteção do estudante e garantia de que seus direitos serão observados durante e na rescisão do contrato.

Portanto, a desvalorização do estagiário no campo profissional, mesmo com a proteção da nova Lei, acontece e tomou status de censo comum. Para coibir os atos fraudulentos, se faz necessário a inclusão da política de mudanças, conscientização do comportamento empresarial prejudicial para a solidificação da empresa no mercado e adotar medidas de trabalho em conjunto com as instituições concedentes, sendo que estas atuem mais rigorosamente na fiscalização e penalidades para tal conduta. A partir daí o estagiário terá condições de desenvolver-se profissionalmente atendendo suas expectativas e apropriar-se das experiências vivenciadas de forma satisfatória.

Dentro dos vários princípios jurídicos, o princípio da boa fé é o que norteia todas as relações, sejam trabalhistas, previdenciárias, penais e etc. Com isso, quaisquer vivências proporcionadas ao estudante são importantes e a troca de experiências é o melhor modo de formar um profissional ético e sensível aos problemas em sua volta. Eis que, dentro do estágio, o zelo pela primazia da boa-fé é baseado na realidade e sinceridade dos fatos e atos feitos por todos os agentes que compõe as três vias necessárias para concretização da atividade estagiária e em geral a relação de aprendizado.

Contudo, o despreparo dos bacharéis recém-formados é preocupante, muitos não sabem nem o regulamento que os rege, além de que o índice de reprovação na prova da

OAB é gritante. Isto se dá pela falta de atividades simuladas e reais que o estudante deveria entrar em contato durante a graduação. Dessa forma a importância do estágio não obrigatório é de suma relevância, além de acrescentar na construção do futuro profissional.

Outro fator de relevância é a carência de capacitação e didática do corpo docente que muitas vezes não possui prática, apenas a teoria que aprendeu durante o curso optando pela carreira acadêmica, mas o ideal para melhor aproveitamento é a junção da teoria e da prática no currículo de ensino. Mas, a relutância em se atualizar e desenvolver formas de ensino mais modernas pelos docentes clássicos tem sido grande empecilho para a melhoria das Universidades.

Na perspectiva clássica acontece o domínio da sala de aula pelo docente, a explanação oral e restrita à lei e alguns poucos doutrinadores conhecidos, sem considerar o pensamento do aluno e seus questionamentos que porventura contrariarem o senso comum. Nessa perspectiva, pode-se comparar o ensino a um adestramento funcional, onde os alunos são moldados da forma que o professor pensa ser conveniente. Em vista do ensino conservador, as necessidades individuais dos alunos são deixadas de lado, desprezando a dificuldades de aprendizagem e níveis de assimilação diferentes que existem dentro de uma sala de aula devido à postura rígida do ensino tradicional.

A sociedade está em constante modificação, o ensino jurídico deve acompanhar essa mudança, dando proporção para os operadores do direito cumprirem sua função social, sem restrições de função como acontece atualmente. Ou seja, o profissional que deixou de adquirir conhecimento técnico e prático não consegue aprovação na prova da OAB e consequentemente fica impedido de exercer sua profissão. Apesar de a seleção obrigatória possuir grande valia para assegurar a entrada de profissionais qualificados no mercado, também revela a urgência em melhorar o ensino inserindo o estudante no “mundo do estágio” como preparação para o futuro que é incerto e tem concorrência acirrada, como se percebe na fala de Vasapollo, onde destaca o seguinte:

A nova condição de trabalho esta sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade: o trabalhador precarizado se encontra, ademais, em uma fronteira incerta entre ocupação e não ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho, é um fator de risco e a ausência de garantias aumenta essa debi-

lidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro, seja em relação à renda, já que ninguém o assegura nos momentos de não ocupação.(VASAPOLLO, 2005, P 10)

O trecho acima traduz a atual incerteza que o mercado de trabalho oferece na atualidade, e com isso, a falta de assistência e garantia social. Isso torna o trabalhador mais vulnerável à precarização e a exposição às situações precárias, de forma que o trabalhador se “obriga” a suportar certas condutas por necessidade, ciente de que talvez não consiga se reinserir no mercado tão rapidamente caso seja desligado. Como exemplo disso, a flexibilização é crescente e ameaça a ordem social conforme observa-se na citação abaixo:

A flexibilização, definitivamente, não é solução para aumentar os índices de ocupação. Ao contrário, é uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições. E nesse contexto que estão sendo reforçadas as novas ofertas de trabalho, por meio do denominado mercado ilegal, no qual esta sendo difundido o trabalho irregular, precário e sem garantias. (VASAPOLLO,2005, P 10)

Não olhando apenas na questão do estágio como forma de desvirtuamento do contrato de trabalho, mas ampliando a visão de que a corrupção das relações trabalhistas está inserida no contexto atual, começando a preocupar pela aceitação maciça da classe trabalhadora, nesse sentido Vasapollo diz que: “É necessário lembrar que o aumento da precariedade do trabalho também traz com ele um aumento da instabilidade dos rendimentos e a isso se acrescenta o fracasso gradual do Estado Social, sobretudo em relação à seguridade social (VASAPOLLO, 2005, P 60)”.

Comparando o gasto de um empregador ao contratar um funcionário, muitas vezes regido por sindicatos com piso salarial pré-determinado, e um estagiário, praticamente com custo zero de tributos e valor de bolsa pequeno sem grandes abalos em seu orçamento, fica fácil entender o porquê de tanta desvirtuação. Ainda porque o estudante via de regra dispõe de uma energia e renovação intelectual, além da maior facilidade de adequação a mudanças que refletem como vantagens da idade e situação em que se encontram.

A maior preocupação é repelir tanto o trabalho infantil, quanto a precarização do trabalho, e em vista da falta de critérios específicos em muitas lacunas da nova lei, possivelmente haverá uma atualização brevemente visando alinhar melhor com as necessidades, mas isso é comum e aceitável, já que ela precisa de um tempo para verificar sua eficácia. Ao mes-

mo tempo, existem empresas que aproveitam o estagiário recém-treinado para funcionário efetivo, portanto com essa modificação do prazo de dois anos em um mesmo local, percebe-se a latente procura por profissionais que estejam na metade do curso, menosprezando os iniciantes e preterindo os prováveis formandos. Outrossim, como não é mencionado valor para a bolsa estagio, esse livre acordo gera desigualdades imensas e disputa acirrada pelas vagas que pagam maior valor.

Em vista da dificuldade em proteger os direitos trabalhistas, é bem vinda a integralização de leis infraconstitucionais onde se amplia os direitos dos trabalhadores, como é o caso da lei 11788/08. Como diz Vasapollo: O processo demográfico, a globalização neoliberal, a comunicação, o nível de educação, o progresso tecnológico e o desenvolvimento organizativo são os fatores que influenciam a relação entre demanda e oferta de trabalho (VASSAPOLLO, 2005, P 89).

O dia a dia do estudante em qualquer esfera apresenta muitos desafios e o êxito é representado na sua maior proporção pela motivação seja na escola ou no estágio. A vontade de buscar conhecimento e explorar as realidades à sua volta deve sim vir do aluno, embora dependa também da forma que esse mundo lhe é apresentado e os estímulos que recebe nos locais de desenvolvimento acadêmico e social.

Portanto, é evidente que a maturidade do estudante se dá através de suas vivências durante a formação e compreende outros fatores como a classe social e idade do mesmo, mas o que se pode concluir é que o sistema educacional necessita de reformulação em todos os seus níveis, iniciando do básico, mais conhecido como fundamental, ao ensino superior e posteriores. Apenas assim o estudante estará pronto para a vida em geral, respeitando a coletividade e o meio em que vive mesmo que seja em detrimento dos seus interesses individuais e não visando somente à realização de avaliações aplicadas em massa que não garantem a seleção do melhor indivíduo enquanto ser humano, mas sim recrutam aquele que teve melhores oportunidades de aprendizado.

Diante do que foi abordado, cabe ressaltar a importância em respeitar o estágio como ferramenta para o aprendizado, sendo que visa preparar o aluno para a vida profissional, e a partir disso integrar a sociedade de forma mais qualificada. Então, cabe aos cidadãos não permitirem as fraude trabalhistas, e mais ainda às instituições a tarefa de fiscalizar supervisionando os locais em que os estágios acontecem.

Essa perspectiva reforça a imagem que o jovem projeta da instituição, e de quanto essa pode contribuir para sua formação profissional e humanística através da orientação, desenvolvimento do pensamento coletivista e aperfeiçoamento de suas habilidades. Essa preparação requer maior envolvimento da equipe de profissionais e engajamento da sociedade empresária, com real intenção de viabilizar um projeto profissional assegurando as condições de segui-lo ao estudante.

Todos os desafios que se aportam no futuro dos jovens profissionais e no processo da educação, principalmente jurídica, devem ser problematizados em função das questões sociais, trazendo o cotidiano para auxiliar na teoria, em vista disso a experiência pode ter um sincronismo com as pesquisas pedagógicas tornando-as mais reais e embasadas nos direitos fundamentais como diretrizes máximas.

### **3. CONTRIBUIÇÃO ACERCA DOS ASPECTOS DA PESQUISA SOBRE O ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO NO CURSO DE DIREITO NA FURG**

Atualmente, não há a supervisão atuante dos agentes de integração e das escolas/ faculdades no cotidiano do estagiário, fazendo com que as empresas tenham liberdade total sobre a escolha de atividades para os estudantes exercerem gerando a sobrecarga do estagiário ou desvio de finalidade, tornando o estagiário um funcionário especializado com mão de obra barata. Além desses fatores, existem muitos fatores que contribuem para a desvalorização do estágio. Como ele foi criado para proporcionar experiência profissional ao estudante complementando com a parte prática o ensino, muitos estudantes são assediados moralmente por pessoas com nível hierárquico superior e tratados com desprezo, falta de cordialidade, agressividade e arrogância, acabando por frustrar o jovem que busca essa opção de entrada no mercado.

Com isso, o estágio no Brasil passou a ser um assunto pouco discutido e sem importância, visto que as empresas estão confortáveis com a situação, ou seja, ter um jovem estagiário especializado exercendo a função de um funcionário muitas vezes melhor do que o mesmo por um preço irrisório sem encargos trabalhistas e bonificações correspondentes ao vínculo empregatício.

Por mais contraditório que possa soar aos ouvidos, o próprio Poder Judiciário também burla as regras que foram impostas para melhoria da regulação da condição de estagiário. Ao passo que coage o estagiário a não faltar nem para participar de eventos ligados ao ensino e sua qualificação, não respeita a diminuição da carga horária e período de avaliações e submete o estudante a trabalhos repetitivos e em desarmonia com o plano de trabalho do estágio; transforma em inútil o tempo gasto no exercício do mesmo, com isso deixa o aluno descrente da experiência perdendo a oportunidade de absorver conhecimento.

Rodrigo Carelli afirma que: “A introdução da referida norma não exclui os demais requisitos impostos pela lei, permanecendo a necessidade de se proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, complementando o ensino, de acordo com a estrutura curricular”. (CARELLI, 2004, P 60)

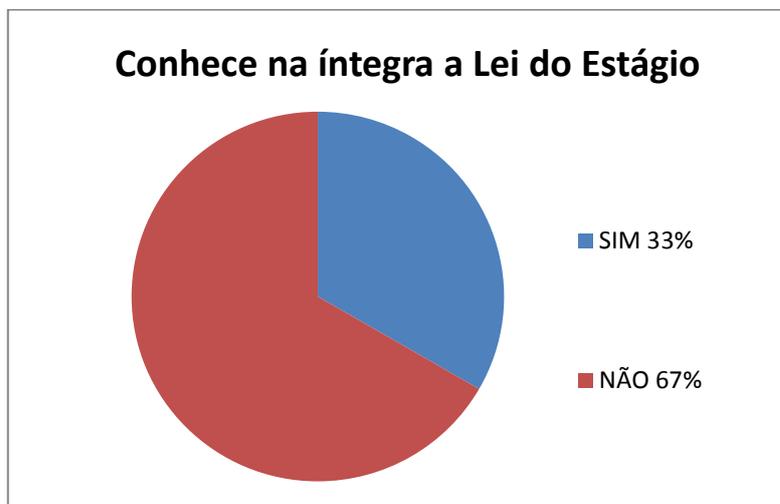
### 3.1- Resultados da Análise de Dados

A presente pesquisa qualitativa e quantitativa foi realizada com a aplicação do questionário em anexo para os alunos do Curso de Direito da Furg responderem, sendo que foi aplicado para os estudantes que estão estagiando no momento e ampliado para os estudantes que já estagiaram durante o curso visando abranger maior número de pessoas.

Nesse contexto, durante a aplicação se obteve uma cooperação favorável à discussão do tema e evidenciou a necessidade de esclarecimentos sobre a temática e a legislação vigente, pois poucos alunos conheciam esses fatores, conforme mostra o resultado dos dados obtidos do questionário. Para tanto, responderam ao questionário 72 alunos do Curso nos turnos noturno e diurno, totalizando uma amostra de questionários.

O que mais chamou atenção, dentre as muitas questões abordadas, foram as respostas da questão 15, questionando se o aluno conhece na íntegra a Lei do Estágio, e para espanto e profunda reflexão a partir dos resultados, sendo que do total de 72 (setenta e dois) alunos, apenas 24 (vinte e quatro) alunos já leram a lei, lembrando que todos que responderam o questionário estão no momento estagiando ou já estagiaram. Sendo assim, aduz a gravidade da situação e total desinformação do estagiário quanto aos seus direitos e também obrigações de forma preocupante como demonstram claramente os gráficos abaixo:

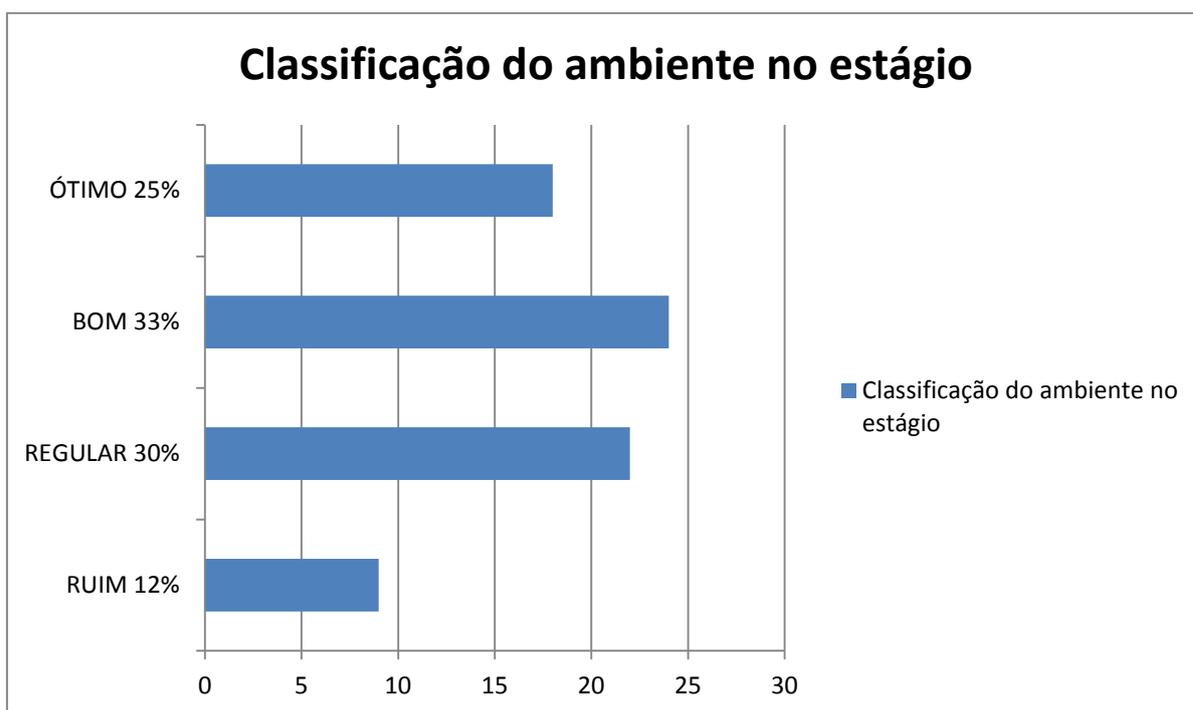
Gráfico 1: Conhecimento da Legislação



Fonte: Autora

Isso releva que as informações passadas ao estagiário são normalmente informadas pelo seu supervisor no local de estágio, e não são contestadas pelo estudante, em geral por medo de perder a oportunidade ou por falta de comunicação e acessibilidade aos seus “superiores”. Com esse tipo de abordagem, existe muito desvio de finalidade presente hoje nos estágios, mas alguns aspectos levantados durante a aplicação dos questionários valem a pena como alarmantes, porque o jovem de hoje é o profissional de amanhã, portanto se ele acostumar-se e internalizar as ações erradas cometidas nos ambientes pelos quais passou, vai repetir o que viu e sofreu com os seus sucessores. Nessa perspectiva, o resultado da tabulação de dados referentes a pergunta quatorze do questionário pode demonstrar o cenário atual do clima organizacional como releva o gráfico a seguir:

Gráfico 2 : Classificação do Ambiente

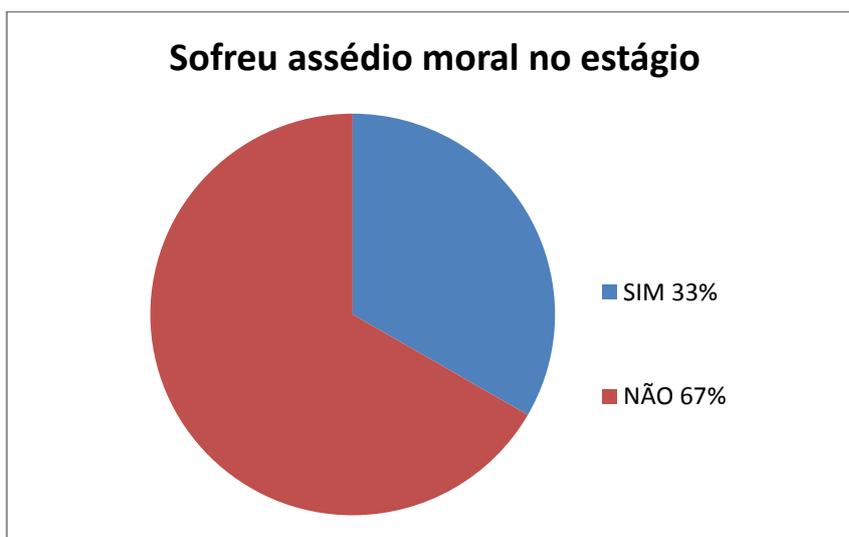


Fonte: Autora

Uma situação de estresse contínuo, mesmo que fundamentada a partir de uma alegação de competição ou concorrência por uma vaga efetiva não é saudável, trazendo malefícios imensuráveis para a formação de caráter de uma pessoa e para sua saúde, pois o estresse causa sintomas comprovados, como por exemplo: depressão, dor de cabeça, tontura e inúmeros dis-

túrbios digestivos dentre outros muito mais graves. Para agregar consistência a essa discussão, foi feito levantamento dos alunos que dizem já ter sofrido assédio moral enquanto estagiários na pergunta de número treze do questionário de pesquisa, e os números do gráfico abaixo reforçam o tudo o que foi exposto durante o capítulo 2 e 3 desta monografia.

Gráfico 3: Ocorrência de Assédio Moral



Fonte: Autora

Os dados colhidos servem de parâmetro para dimensionar questões pontuais e quais aspectos merecem atenção dentro da dinâmica proposta, mesmo porque são de suma importância para verificação dos objetivos propostos no início do trabalho de pesquisa. Tendo por base que o ponto central é a comprovação ou não de que a aplicação da lei está sendo respeitada, a questão de número doze do questionário aponta para o resultado decepcionante e confronto com a realidade, conforme fica claro no gráfico:

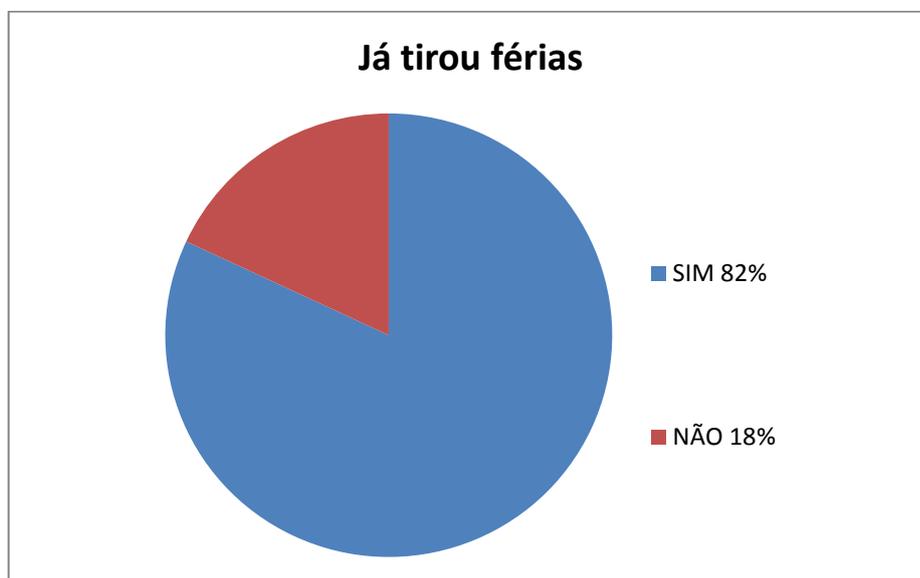
Gráfico 4: Jornada em Período de Avaliações



Fonte: Autora

Visto que o questionamento acima e o que pode se depreender dele, traduzem o desleixo com a qualidade do aprendizado por parte de quem contrata os estagiários, também pode levar a uma conclusão alarmante, ou seja, a finalidade da contratação dos estagiários muitas vezes não tem como prioridade oportunizar ao estudante experiências, mas sim um trabalhador comum que tem obrigação de cumprir sua carga horária. Em razão disso, a “promiscuidade do estágio” permeia na sociedade e traz consigo a exploração de mão de obra. Um dos artigos da Lei nº 11.788/2008, art. 10, § 2º, versa sobre a garantia de férias ao estudante após completado um ano de estágio ou férias proporcionais em caso de rescisão do contrato, apurados os resultados desse item de número doze do questionário, tem-se que este artigo em quase sua totalidade é respeitado, ainda porque alguns dos alunos que não tiraram férias relataram não ter cumprido um ano integralmente.

Gráfico 5: Férias no Estágio



Fonte: Autora

No quesito abordado na pergunta de número dez, encontramos um dos pontos mais relevantes para a pesquisa e refere-se aos desvios nas funções que devem ser exercidas pelos estagiários. Iniciando um estágio, o aluno apresenta o plano de estágio na coordenação de seu curso para avaliar se suas atividades são condizentes com o plano de curso, e posteriormente é confeccionado o contrato. As atividades descritas no plano de trabalho são fornecidas pelo contratante do estagiário, presumindo que este irá seguir o que foi estipulado inicialmente, acrescentando apenas o que for contribuição para o desenvolvimento e crescimento dos conhecimentos do aluno. A punição prevista para as infrações de concedentes são apenas aplicadas em casos de reincidência e encontra-se na Lei 11.788/2008:

Art 15 § 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

Mas na prática as coisas não acontecem como listadas no papel, dos setenta e dois alunos, quarenta e seis realizam tarefas que não lhe cabem como estudante e desvirtuam de sua função de estagiário, como por exemplo: servir café, atender telefone, cumprindo a

tarefa de secretária, carregar processos, fazer sentenças, tirar xerox praticamente o dia todo e muitas outras mencionadas nas respostas dos alunos como ilustra o gráfico abaixo.

Gráfico 6: Atividades do Plano de Trabalho



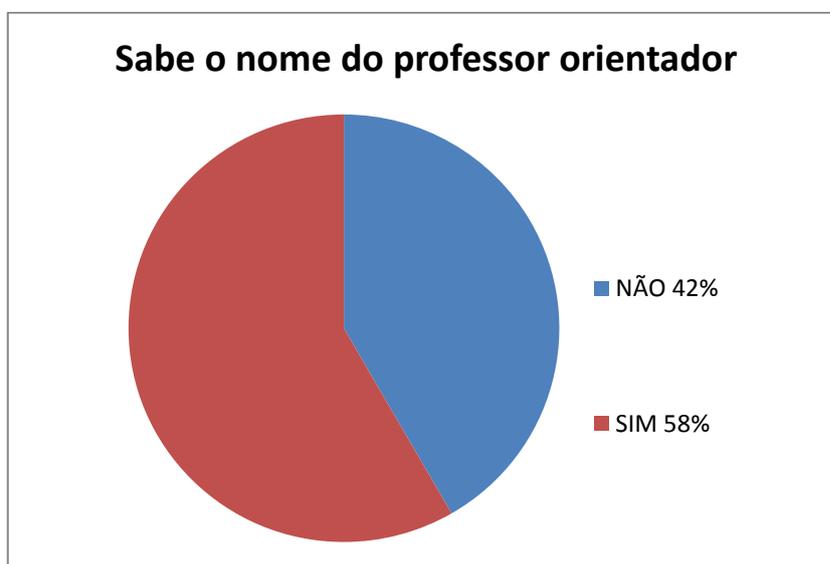
Fonte: Autora

Um dos fatores que contribuem para essas “aberrações” é a falta de fiscalização por parte da unidade concedente por várias razões que amenizam a culpa, ao passo que o número de professores não é suficiente para fazer esse controle, a estrutura não facilita o deslocamento até os locais de estágio, não possuem penalidades ou sanções definidas para os desvios. Portanto, fica imperativo a revisão desses métodos e intensificar a busca por soluções plausíveis para amenizar a incidência desses acontecimentos. Destaca-se o Art. 3º da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 sobre o mencionado assunto:

Art 3º § 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

Os dados do gráfico a seguir referentes à questão oito do questionário, representam o reflexo da atual crise no sistema educacional público que se apresenta. A intenção é chamar atenção para a necessidade de aproximação dos discentes e docentes dentro da instituição e repensar o procedimento atual, em buscar de modificar essa perspectiva apresentada.

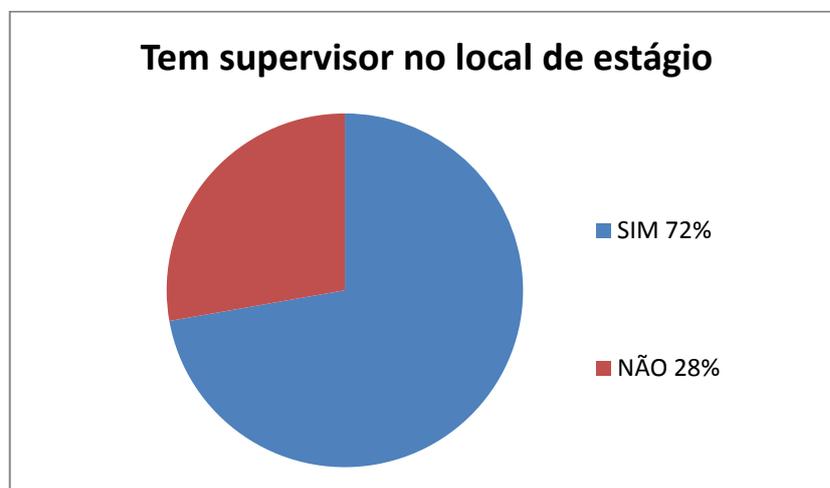
Gráfico 7: Relacionamento com Orientador



Fonte: Autora

No caso da questão sete e oito, racionalmente elas deveriam apresentar em sua totalidade como sim, já que no contrato de estágio consta obrigatoriamente o nome do supervisor no local de estágio e na instituição onde estuda o nome do professor responsável. Nesse sentido, os resultados não podem ser considerados satisfatórios e sim evidências da falta de assistência do estudante em seus estágios não obrigatórios.

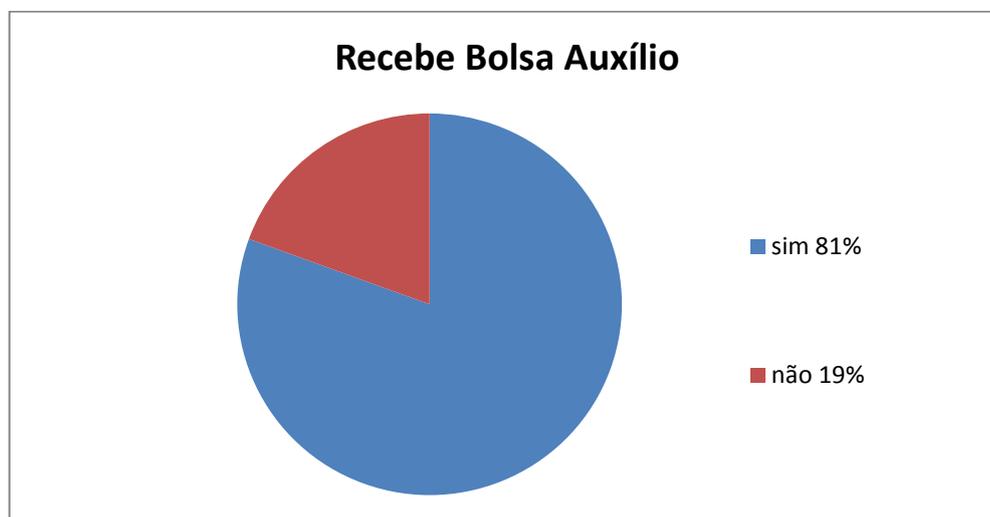
Gráfico 8: Supervisão no Local de Estágio



Fonte: Autora

A pergunta seis trata do pagamento de bolsa-estágio ao estudante, em contraposição ao salário, esta não possui encargos e tributos que normalmente o empregador teria que arcar com um funcionário contratado sob as normas da CLT. Segundo as alterações fica obrigatório o pagamento de bolsa nos estágios, como alternativa para impossibilitar a proliferação do estágio voluntário.

Gráfico 9: Pagamento de Bolsa-auxílio



Fonte: Autora

Muitos consideram o estágio importante por inserir o estudante no primeiro emprego, mas essa informação é disseminada de forma errônea, pois é a aprendizagem comercial que melhor se encaixa nesse conceito. O estágio não gera vínculo empregatício, não tem anotação na carteira de trabalho e não faz contribuições e não gera encargos trabalhistas por parte da empresa. Segundo o art. 3º da CLT, define o empregado como: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. O estagiário recebe bolsa auxílio para que possa custear seus gastos com alimentação e despesas pessoais, mas não tem caráter assalariado.

A Legislação não estipula datas para os pagamentos da bolsa estágio ou das eventuais rescisões contratuais. Portanto, caso não conste no Contrato de Estágio pode-se, por analogia, aplicar os prazos da CLT, que se refere ao quinto dia útil do mês subsequente ao vencido para o pagamento da bolsa estágio e 10 dias corridos contados da data da rescisão para o pagamento das férias e dias trabalhados proporcionais.

Existe um projeto tramitando denominado PLS 424/2012, que foi criada pelo senador Paulo Paim (PT-RS). Ocorre que no texto deste projeto se considera o estágio não remunerado algo discriminatório e que em vista disso, pode levar à exploração da mão de obra dos estudantes. Essa problemática é levantada pela Lei dos Estágios (11.788/2008) quando diferencia os estágios obrigatórios dos não obrigatórios. Porém, a legislação vigente ainda

permite que os estágios obrigatórios não sejam remunerados e normalmente sua carga horária é requisito para conclusão do seu curso técnico ou ensino superior. Vale lembrar que a Lei permite que o Estágio não obrigatório não seja remunerado, mas o obrigatório deve ser remunerado como consta no trecho a seguir da Lei 11.788:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

De acordo com os defensores desse projeto, primeiramente, o estágio proporciona aprendizado aos estudantes, mas também gera muitos benefícios à empresa concedente, por isso, se aprovado requer que os estagiários sejam remunerados pelo seu trabalho mesmo que obrigatório. Resulta disso, que apesar do projeto ter sido inicialmente aprovado pelo Senado, ainda vai passar por votação na Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE), e apenas depois disso virará lei ou não.

O estágio sem regulamentação é instrumento duvidoso, porque tanto pode contribuir para a formação profissional ou para precarização do trabalho, a partir daí a fiscalização e a punição eficiente se tornam indispensáveis para a consecução do objetivo almejado. Mas, como fator principal é fundamental à conscientização dos atores interessados na relação. A descrença na legislação, incutida em muitos estagiários é o principal motivo para a continuidade das violações, por isso, é importante que haja atividade estatal para fortalecer sua aplicação.

O estagiário de Direito tem uma gama de opções para estagiar e ainda mais depois de formado, quando o leque se abre para diversas carreiras jurídicas. Com isso, o fato de estagiar também é benéfico para o fortalecimento da certeza na escolha de carreira, experimentar o dia a dia de algumas possibilidades para identificar-se ou não com a rotina e exigências requeridas para a função, dessa forma poderá tomar uma decisão mais madura e concisa com seus interesses para seu futuro.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, por tudo que foi analisado, comprova-se que há uma incidência numerosa de desvirtuamento da atividade de estágio não obrigatório e também a ocorrência de desrespeito aos artigos da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. De outro lado, observam-se as falhas no acompanhamento pedagógico da instituição quanto à fiscalização das condições as quais o estagiário é submetido por diversas razões já mencionadas ao longo deste trabalho. Portanto, com a falta de alinhamento entre o plano de trabalho do estágio e as atividades desempenhadas na prática pelos estudantes, deixa claro a inobservância das normas se partir do princípio da boa-fé ou caracteriza o desvirtuamento e possível fraude às normas trabalhistas se os fatos decorrerem de má-fé com a intenção de mascarar o vínculo empregatício.

A atual legislação, embora não seja abrangente como deveria, ensejou modificações importantes e resguardou garantias mínimas e muito necessárias para assegurar o êxito dessa atividade, preservando os direitos e deveres do estudante enquanto estagiário. Mas, é evidente que não foi o suficiente para acabar com a gama de estagiários que estão na condição de empregados, sendo que são força de trabalho que não ganham os mesmos direitos, ou seja, trabalham e são cobrados como celetistas mas recebem pagamento como estagiários.

O que se constata na realidade, é que a legislação tem como objetivo propiciar ao estudante o conhecimento prático para que não ingressem na vida profissional totalmente inexperientes, e nesse sentido, é cumprida em sua integralidade, atingindo o que se propõe. O fator problemático é a utilização do estágio de forma inapropriada pelo concedente, que visa sua comodidade em detrimento do aprendizado de alguém.

O ponto forte em função da pesquisa foi obter a informação, mesmo que informal sobre o tratamento que os estagiários recebem, mesmo os estagiários com carteira da Ordem dos Advogados do Brasil obrigados a contribuir para manter seu vínculo, não possuem qualquer acompanhamento ou visita de um membro para fiscalizar suas atividades no estágio profissional, demonstrando assim, que a função social do estágio não é cumprida, mas por problemas de implementação e não por falta de regulamentação. As instituições ligadas ao ensino educacional ainda estão se adequando às mudanças, e de certa forma enfrentando obstáculos de infraestrutura e precariedade do ensino público no Brasil, para complementar os empresários e órgãos públicos também têm uma visão muito burocrática, com dificuldades para ver os alunos de forma dinâmica, motivacional e inovadora.

Em virtude disso, torna-se imperativa a cobrança do estudante e a denúncia das irregularidades sem receio de represálias às instituições de ensino, sendo que estas devem preocupar-se com a saúde psicológica de seus alunos, pois representam o polo mais fraco dessa relação, buscando implantar as devidas providências de acordo com a gravidade de cada caso. Mas a desinformação ainda é expressiva, de forma que deve ser corrigida dentro do ambiente acadêmico com orientação e direcionamento para dar confiança e respaldo aos atores da atividade.

Já com relação ao prazo de denúncia existe uma lacuna na legislação, o que torna possível a aplicação do artigo 205 do Código Civil, estipulando o prazo de dez anos para o estagiário reivindicar os seus direitos. Em contraposição, existem divergências que defendem a ideia de que sendo essa uma ação de reclamação trabalhista, deve seguir os prazos processuais do direito do trabalho, estipulando que o ajuizamento na vara do trabalho tem o prazo de 2 até anos contados da rescisão ou do encerramento do Contrato de Estágio para ser interposto.

Vê-se que, com a significativa melhora da lei, continua uma situação muito parecida entre estágio e emprego, em vista da diferenciação ser feita apenas pelo engajamento do cunho educacional na relação. Essa é a maior problemática, pois essa semelhança é facilmente confundida pela concedente e mantém um funcionário disfarçado de estagiário. Assim, ainda que brevemente, é relevante atentar sobre a supressão dos postos de emprego que estão sendo perdidos por esse mascaramento que é prejudicial para a economia e desenvolvimento sócio econômico do país através do aumento do desemprego.

No momento que o estudante perde a prioridade educativa e lhe é imposto o trabalho, o seu rendimento em suas atividades escolares tende a diminuir conforme é a pressão e sobrecarga de trabalho sofrida. Tendo em vista que a erradicação dos problemas que atingem tal assunto é improvável, o intuito é coibir práticas desonestas vindas dos concedentes e qualificar o processo de estágio dando as ferramentas ao estudante para adquirir conhecimento.

Com o enfraquecimento do caráter pedagógico do estágio e a ascensão do caráter remuneratório, a compatibilidade entre as tarefas exercidas e o plano de estágio cria maior distanciamento, revelando a “disfunção social” e embasando a necessidade de enfatizar as questões aqui discutidas. Nesse sentido, a figura do educador é primordial na construção da curiosidade como ferramenta de estudo, desenvolvimento das assimilações e aprendizado interdisciplinar, sempre objetivando a formação continuada dentro das necessidades da sociedade e do mercado competitivo, pois aprendizado não se dá apenas pelo acúmulo de co-

nhecimentos, mas também pela troca de experiências reais e livre construção de métodos didáticos.

Porém, a desregulamentação do estágio se dá pela defasagem do ensino. Hoje ainda se tem que percorrer um longo caminho para a melhoria da qualidade do ensino e a solução é o rompimento da estrutura clássica de ensino e ruptura do senso comum para promover o desgaste da atual conjuntura, a fim de fortalecer a consciência crítica em consonância com os interesses sociais.

Entretanto, cabe ressaltar a existência de limitações nessa pesquisa, em vista da limitação da amostragem, restringindo apenas aos estudantes do curso de Direito da FURG, A sugestão proposta ao fim do ciclo de análise, é a incorporação, em todas as instituições de ensino, de pesquisas para verificar as deficiências que existem em sua comunidade escolar e o debate para melhor saná-las e conhecer o padrão de comportamento na sua região. Assim, com todos esses cuidados, inibiria a conduta delituosa dos empresários e entidades públicas que usufruem da mão de obra estagiária e faria existir maior adequação frente à legislação e regulamentações referentes ao estágio.

Dentro desse novo paradigma, grandes são os desafios para aperfeiçoar a aplicação e cumprimento da Lei n 11.788 de 25 de setembro de 2008. Ainda muitas reformulações virão para harmonizar com a construção social. Diante desse cenário, como já mencionado, espera-se que o presente trabalho tenha contribuído para ensejar o espírito de mudança e evolução das práticas adotadas atualmente.

Haja visto que existem muitas questões para serem discutidas, mas ao dar ênfase aos questionamentos trazidos através dessa pesquisa, pode-se concluir que a aplicação dessa Lei em especial está sendo respeitada em alguns aspectos mais que outros. Portanto, com essa análise detalhada, apontamos onde estão os principais erros e os acertos dentro da Universidade Federal do Rio Grande e a realidade que os alunos do Curso de Direito enfrentam durante seus estágios na graduação.

## REFERÊNCIAS:

CAPONE, Luigi. *A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho*. Disponível em: Revista do Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, nº81, p.47-70, jan/jun 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas atípicas de trabalho*. 2ª ed. LTR, SP, 2010.

COSTA, José Ricardo Cetano e COSTA, Eder Dion de Paula. *A utilização do trabalho de estagiários sem a obediência dos requisitos legais: real aprendizado ou vínculo empregatício disfarçado?* Revista Unicuritiba. Curitiba, v 3, nº 36, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

LUZ, Valdemar P. da, *Estágio em direito: manual do estagiário*. Barueri: Manole, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3º ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. 1º ed- São Paulo: Expressão Popular, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Organização de Alexandre de Moraes. 16º ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. E. São Paulo: atlas, 2000. Coletânea e Legislação.

BRASIL. *Código Civil*. Organização e Sílvia e salvo Venosa. São Paulo: Atlas, 1993.

## LEGISLAÇÕES:

\_\_\_\_\_BRASIL. Portaria nº 1.002, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de 29 de setembro de 1967. Institui nas empresas a categoria de estagiário e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 out. 1967.

\_\_\_\_\_BRASIL. Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967. Disponível em <<http://www.reitoria.ufsc.br/estagio/legislacao/port1002.html>>. Acesso em: 22 ago. de 2016. Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008. Estabelece orientação sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 nov. 2008.

\_\_\_\_\_BRASIL. Resolução nº 01, de 21 de janeiro de 2004. Conselho Nacional de Educação. Estabelece Diretrizes Nacionais para a organização e a realização de Estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 fev. 2004.

\_\_\_\_\_BRASIL. Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970. Institui a Coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 maio 1970.

\_\_\_\_\_BRASIL. Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 maio 1975.

\_\_\_\_\_BRASIL. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de

ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 ago. 1982.

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

\_\_\_\_\_BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 ago. 1971.

\_\_\_\_\_BRASIL. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 dez. 1977.

\_\_\_\_\_BRASIL. Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 mar. 1994.

\_\_\_\_\_BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

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

## ANEXO

TURNO: \_\_\_\_\_ ANO/SEMESTRE: \_\_\_\_\_

### QUESTIONÁRIO:

1) SEXO? ( ) MASC ( ) FEM / IDADE? \_\_\_\_\_

2) ONDE REALIZA/REALIZOU ESTAGIO? \_\_\_\_\_

3) DATA DE INICIO E TÉRMINO DO ESTAGIO? \_\_\_\_\_

4) HORÁRIO DE ESTAGIO E CARGA HORÁRIA DIÁRIA ? \_\_\_\_\_ ; \_\_\_\_\_ HORAS

5) RECEBE VALE TRANSPORTE ? ( ) SIM ( ) NÃO

RECEBE VALE ALIMENTAÇÃO? ( ) SIM ( ) NÃO

6) RECEBE BOLSA? ( ) SIM ( ) NÃO QUAL VALOR? \_\_\_\_\_

7) TEM SUPERVISOR NO LOCAL DE ESTAGIO? ( ) SIM ( ) NÃO. EM CASO AFIRMATIVO O SUPERVISOR TRABALHA NO MESMO SETOR? ( ) SIM ( ) NÃO

8) SABE O NOME DO PROFESSOR ORIENTADOR DO ESTÁGIO? ( ) SIM ( ) NÃO

9) SUA INSTRUIÇÃO ESTÁ CONVENIADA COM A FURG? ( ) SIM ( ) NÃO

10) VOCE FAZ TAREFAS QUE NÃO PERTENCEM AO SEU PLANO DE TRABALHO?

( ) SIM ( ) NÃO

QUAIS: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11) JÁ TIROU FÉRIAS OU FOI INFORMADO DE QUE TEM DIREITO? ( ) SIM ( ) NÃO

12) VOCE FAZ METADE DA JORNADA EM DIAS DE PROVA? ( ) SIM ( ) NÃO

13) VOCE JÁ SOFREU ASSÉDIO MORAL NO SEU ESTAGIO? ( ) SIM ( ) NÃO

RELATE BREVEMENTE:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14) COMO VOCE CLASSIFICARIA O AMBIENTE DE ESTÁGIO?

( ) BOM ( ) RUIM ( ) REGULAR ( ) OTIMO

15) VOCÊ CONHECE NA ÍNTEGRA (LEITURA) A LEI DO ESTÁGIO? ( ) SIM ( ) NÃO