
**UM OLHAR SOBRE A APLICAÇÃO DA NOVA LEI DO ESTAGIÁRIO –
LEI Nº 11.788/08**

Marcelo Ricardo Mello Loureiro Lima¹

João Firmino Marinho Filho²

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar a legislação de estágio no Brasil, passando pela sua institucionalização até os dias atuais, como forma de apresentar as alterações que promoveram a inserção do estágio no processo educacional como um componente que apresenta deveres e obrigações para as partes envolvidas, favorável ao crescimento profissional, apresentando um breve estudo do contrato de estágio em face das inovações trazidas pela Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, com destaque para a abordagem sobre os requisitos legais que a nova disciplina instituiu e para a análise dos novos direitos reconhecidos ao estagiário, bem como um olhar sobre a não aplicação dos requisitos legais quando da celebração do termo de compromisso e suas implicações tanto para o estagiário, quanto para a empresa concedente. A metodologia utilizada consistiu em revisão bibliográfica, da legislação e pesquisa em artigos. O resultado demonstrou que, ao longo da história, houve uma ampliação dos direitos dos estagiários, segurança jurídica para as empresas, bem como na relação entre o estudante, a empresa e a escola.

Palavras – Chave: Estágio, Legislação, Direitos.

**A LOOK AT THE APPLICATION OF THE NEW LAW OF THE TRAINEE -
LAW Nº 11.788 / 2008**

Abstract

This article aims to analyze the internship legislation in Brazil, through its institutionalization to the present day, as a way of presenting the changes that promoted the insertion of the internship in the educational process as a component that presents duties and obligations for the parties involved, favorable to professional growth, presenting a brief study of the internship contract in the face of the innovations brought by Law 11.788, of September 25, 2008, with emphasis on the legal requirements that the new discipline instituted and for the analysis of the new rights recognized to the trainee, as well as a look at the non-application of the legal requirements when the commitment term is celebrated and its implications for both the trainee and the granting company. The methodology used consisted of bibliographic review, legislation and article research. The result has

¹ Centro Universitário – Cesmac. marcelo.2012@hotmail.com

² Centro Universitário - Cesmac

shown that, throughout history, there has been an increase in the rights of trainees, legal security for companies, as well as in the relationship between the student, the company and the school

Keywords: Internship, Legislation, Rights.

1. INTRODUÇÃO

Neste artigo, serão analisados os aspectos gerais da lei de estágio, sua evolução histórica, sua finalidade, quais os requisitos formais dessa especial relação e, por fim, quais são os direitos e obrigações introduzidos pela nova Lei nº 11.788/08. Será realizado também um estudo da lei de estágio sob o prisma da não observância dos aspectos necessários para a relação de estágio, onde poderá criar outra categoria de relação, nesse caso, a de emprego, que acarreta numa gama de consequências jurídicas à empresa concedente.

A nova lei do estágio revela-se flexível quando a parte concedente realiza a contratação de estagiários sem a obediência dos requisitos legais. Ao não observar a lei, estará a parte concedente desnortando a real finalidade didático pedagógica que é a de preparar o estudante-obreiro para o mercado de trabalho e para a vida cidadã.

No Brasil, as mudanças no conceito de estágio foram acompanhadas pela evolução da legislação educacional. Com o novo enfoque da Lei nº 11.788/08, o estágio possibilita que o educando exercite, no mundo do trabalho, as matérias que estuda, as habilidades que desenvolve e os comportamentos sociais que se espera dele.

Nos dias atuais, vivenciamos uma sociedade cada vez mais competitiva e um mundo globalizado, sem fronteiras, em que as exigências para que o profissional destaque-se e tenha uma vida pautada no sucesso, só resta como evidente que, o principal caminho para se conseguir um espaço no mercado de trabalho é buscando uma formação de excelência.

A busca pelo alto nível de competência e conhecimento faz com que as organizações sejam mais exigentes na escolha de seus colaboradores, tendo em

vista a existência de um mercado de trabalho cada vez mais escasso de profissionais qualificados para desempenhar funções essenciais dentro das organizações.

Denota-se ainda que a formação profissional atualmente vivenciada no Brasil está direcionada ao insucesso, uma vez que grande parte dos estudantes têm em mente apenas, a conclusão de um curso superior, caracterizando-se como “simples portadores de diploma”, não se importando com a qualidade de sua formação profissional.

Levando-se em conta também o desenvolvimento da economia nacional, aliada à globalização, requer-se-á do profissional uma preparação multifacetada, mais qualificada e refinada, onde esses possam encarar os desafios do mundo corporativo de forma branda.

É nesse caminho que enfatiza (CARVALHO, 1994):

O ritmo das mudanças tecnológicas acentuou a necessidade de as organizações buscarem profissionais mais abrangente, destacando a colaboração, o engajamento, a versatilidade e a flexibilidade como características essenciais da polivalência multifuncional.

Os resultados permitiram reconhecer o aumento no número de direitos anteriormente não cobertos para o estagiário, bem como, em relação à empresa, uma maior segurança quando da contratação do mesmo no tocante à não incidência de aspectos trabalhistas quando observados os requisitos legais.

2. DO ESTÁGIO

2.1. Conceito

O conceito de estágio sofreu mudanças ao longo do tempo, passando de uma simples atividade de acompanhamento prático a um mestre na Idade Média, para uma atividade curricular prática nos cursos ofertados pelas instituições educacionais da atualidade (COLOMBO; BALLAO, 2014).

Citado pela primeira vez na literatura no ano de 1080, o termo estágio, em latim medieval *stagium*, significava residência ou local para morar. Este por sua

vez foi originado do latim clássico *stare* que significava “estar num lugar” (ESTÁGIO, 2001).

Em 1630, o termo *stage* apareceu na literatura, em francês antigo, referindo-se ao período transitório de treinamento de um sacerdote para o exercício de seu mister. Era o período que um cônego (padre) deveria residir na igreja, antes de entrar de posse de seus direitos por completo. Daí deriva o termo “residência”, usado para indicar o estágio ou tempo de tirocínio (prática ou noviciado) para a profissionalização médica. Portanto, desde seu nascimento no latim, o termo “estágio” sempre esteve vinculado à aprendizagem posta em prática num adequado local sob supervisão (COLOMBO; BALLAO, 2014).

Muitos são os conceitos empregados por diversos autores para Estágio, variando ainda de acordo com o âmbito do órgão ou instituição que trata o assunto.

De acordo com Sobrinho (2008), estágio é o procedimento formativo, de cunho didático-pedagógico e articulado segundo projeto de planejamento institucional, que visa permitir ao estudante complementar a sua formação e compreender na prática os ensinamentos teóricos recebidos em sua vida escolar.

Perreló (1998) destaca que o estágio surge como um descobrimento dos significados sociais existentes na empresa e nas mesmas sociedades, que é formada por essas empresas nas relações de produção.

Para Francisco (2005) o estágio destina-se a “oportunizar ao futuro profissional complementação do processo ensino-aprendizagem através de experiências práticas vivida no ambiente de trabalho do futuro profissional”.

De acordo com a Lei do Estágio 11.788 art. 1º o 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.

Brinkhus (2008) definiu os estágios como atividades de aprendizagens social, profissional e cultural, proporcionadas pela participação em situações reais de vida e de trabalho, que serão realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado. As atividades deverão estar vinculadas às áreas da graduação do estudante regularmente matriculado no ensino superior.

Custódio e Carrão (2012) concluem que a prática de estágio é uma atividade complementar aos estudos e uma alternativa de aprendizagem e qualificação profissional, sendo a aprendizagem um processo de crescimento contínuo como parte do desenvolvimento da vida, feita de forma individual por meio de reorganização e reconstrução de experiência.

Para Halasi (2002 apud BARROS; LIMONGI-FRANÇA, 2004), o estágio, quando é adequadamente desenvolvido, orientado e avaliado, cria e aprimora benefícios tangíveis e intangíveis para o aluno: melhora a qualificação acadêmica, evidencia e aprimora qualidades pessoais, estimula a transição da adolescência à vida adulta, facilita a transição da vida acadêmica à profissional, provoca o exercício de educação vocacional, rompe a dicotomia entre o saber e o fazer, rompe o cordão umbilical com a instituição de ensino e oportuniza uma insubstituível experiência de vida.

2.2. Breve histórico da legislação do estágio no Brasil

De acordo com Capone (2010) a legislação do estágio de estudantes no Brasil sofreu uma série de evoluções legislativas em sua história. O termo estágio surgiu de forma singela na Lei Orgânica do Ensino Industrial 2, que, de acordo com o capítulo IX, intitulado DOS ESTÁGIOS E DAS EXCURSÕES, em seu artigo 47, estabeleceu:

Art. 47 Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial. Parágrafo único. Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realizar estágios, sejam estes ou não obrigatórios (BRASIL, 1942).

A Lei Orgânica do Ensino Industrial, mesmo que timidamente, determinou como se daria o estágio no âmbito da indústria, além de estabelecer sua finalidade didático-pedagógica, dando oportunidade ao educando de atrelar o conhecimento teórico ao prático. (COLOMBO; BALLAO, 2014).

Depois vinte anos surgiu a Portaria n. 1.002, datada de 29 de setembro de 1967, baixada por Jarbas Passarinho, Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social à época, instituiu-se a figura do estágio nas empresas, tanto de nível superior quanto de escolas técnicas em nível colegial, conforme artigo 1º da Portaria.

Em 11 de maio de 1970, foi criado o Decreto n. 66.546, que instituiu a Coordenação do Projeto Integração, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias.

Em 1972, o governo instituiu, em todo o país, o programa Bolsa de Trabalho, onde os estudantes poderiam exercer atividades nas empresas ou nas entidades públicas, por meio do Decreto n. 69.927.

O Decreto n. 75.778/75 criou as normas referentes ao estágio no serviço público federal.

Somente no ano de 1977 foi definitivamente criada a figura do estagiário, com o advento da Lei n. 6.494, de 07 de dezembro. Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto n. 87.497, de 18 de agosto de 1982.

O mencionado Decreto conceituou estágio como sendo:

Art. 2º. [...] 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 responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Cerca de dezessete anos depois da edição da primeira lei de estágio, a Lei n. 6.494/77, foram alterados, com a nova redação dada, os artigos 1º, §§ 1º e 2º, e 3º pela Lei n. 8.859, de 23 de março de 1994.

Quatorze anos após a alteração pela supramencionada Lei, surgiu a Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008, que revogou o estatuto anterior, passando a dispor sobre as novas diretrizes a serem seguidas pelas empresas na contratação de estudantes que frequentam os anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos do ensino médio, educação especial, profissional e superior.

2.3. A Lei nº 11.788/08 e suas inovações

A nova proposta de lei sobre estágio foi enviada pelo governo federal, em mensagem ao Congresso Nacional, em 2006. O Projeto de Lei do Executivo foi aprovado primeiramente na Câmara dos Deputados. No Senado, o projeto foi apensado a uma proposta do Senador Osmar Dias, que teve preferência na tramitação. No final de 2007, foi aprovado. Por sofrer modificação, retornou à Câmara dos Deputados, onde teve a redação final aprovada. A Lei foi sancionada em 25 de setembro de 2008, sob o número 11.788. (COLOMBO; BALLAO, 2014).

A partir das contribuições adicionadas cujas modificações foram propostas pelo Executivo, Câmara e Senado, e comparando com outras normas anteriores, o conceito de estágio teve uma melhora significativa.

Tal inovação legislativa continha dois grandes avanços: Primeiro, o estagiário deveria ter um tratamento diferenciado dentro da empresa, e a outra, a escola deveria ser responsável por acompanhar e vincular o estágio ao processo didático-pedagógico de maneira formal.

Em seu artigo primeiro, a Lei conceitua estágio como um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, visando a preparação para o trabalho produtivo do estudante.

A Lei sob comento é composta de 06 Capítulos, que dispõem sobre o conceito jurídico da relação de estágio; da Instituição de Ensino; da empresa mantenedora do estágio; do Estagiário e da Fiscalização, além de disposições gerais.

Na definição de estágio, o legislador assevera:

Art. 1 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.

§ 1 O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2 O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Além disso, inscreve-o no itinerário formativo do estudante e aponta a necessidade de fazer parte do projeto pedagógico do curso nas instituições educacionais.

De acordo com a Lei do estágio 11.788 do 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.

Neste diapasão, podemos definir estágio obrigatório como aquele que é exigido para cumprir certa carga horária para obtenção do diploma e o estágio não obrigatório é aquele que é obrigatório cumprir com a carga horária, porém como uma atividade opcional.

O texto da Lei 11.788 indica a importância socioeconômica do estágio, seja ele obrigatório ou não obrigatório. Porque, se no primeiro caso é um estágio previsto no Projeto Pedagógico, cuja carga horária é obrigatória para a conclusão do curso do estudante, e no segundo caso trata-se de um estágio realizado como atividade opcional e carga horária acrescida àquela regular, ambos os estágios preparam o estudante para o mercado de trabalho e podem ser remunerados ou não. Portanto, o estágio tem importância social e econômica.

Ao ser regulado por lei, de forma bastante específica, o estágio obrigatório e não obrigatório agrega valor político à integração instituição de ensino e empresas, pois está claro que a geração de resultados na produção do país tem

início na capacitação profissional das pessoas; teoria e prática unem-se durante a realização do estágio, enquanto o estudante transita entre instituição de ensino, empresa e agente de integração, compreende o seu compromisso com o desenvolvimento social, econômico, político e cultural, tanto individual quanto coletivo. (BARBOSA, 2009)

A Lei é também incisiva e política, pois nos seus artigos subsequentes define as atribuições das instituições de ensino, das empresas e dos agentes de integração, estes são os responsáveis pela intermediação da concretização dos estágios, bem como pela ocupação do estagiário na mesma área de conhecimento do seu curso (IDEM).

A nova lei apresenta-se com um maior rigor no controle dos estágios pelos estabelecimentos de ensino, como também a exigência de apresentação, pelos estagiários, de relatórios semestrais sobre suas atividades, bem como o relatório final. As empresas que não efetivarem os estagiários como empregados formais, também estão submetidas a um relatório de avaliação, ao término do estágio.

Com este novo prisma, o exercício do estágio permite que o educando apreenda, no universo do trabalho, as matérias que frequenta as habilidades que desenvolve e os comportamentos sociais que dele se espera no futuro exercício da profissão.

A Lei nº 11.788 tem sua aplicação para a administração pública, empresas privadas e profissionais liberais de nível superior registrados em conselho e prevê o estágio de estudantes que estejam regularmente matriculados no ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais de ensino fundamental – na modalidade de educação profissional de jovens e adultos.

De acordo com a nova lei o estagiário deve ser acompanhado por um professor da área escolhida o qual deve acompanhar e avaliar as atividades do mesmo.

No tocante a empresa concedente do estágio, necessário de faz a indicação de um funcionário com experiência na área de estágio para orientar e supervisionar até, no máximo, dez estagiários.

A jornada de trabalho deve ser compatível com as atividades desenvolvidas no ambiente escolar, não sendo possível ultrapassar quatro horas diárias e 20 semanais, no caso dos alunos matriculados na educação especial e nos anos finais do ensino fundamental – na modalidade profissional de jovens e adultos. Para os estudantes do ensino superior e médio, a jornada máxima é de seis horas diárias e 30 semanais.

2.3.1 Novas Regras Trazidas Pela Lei do Estagiário

- A contratação deve ser formalizada, exclusivamente, por Termo de Compromisso entabulado entre a instituição de ensino, a empresa mantenedora do estágio e o estagiário;
- O estágio pode ser obrigatório ou não. Obrigatório “*é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma*” (artigo 2º, § 1º). Estágio não-obrigatório “*é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória*” (art. 2º, § 2º);
- É compulsório o pagamento de bolsa ou contraprestação e de auxílio transporte somente para a modalidade de estágio obrigatório (artigo 12);
- Não há definições de valores para o piso da bolsa-estágio;
- A jornada de trabalho é de, no máximo, 06 horas diárias e 30 semanais, para estudantes do ensino superior, ensino técnico e ensino médio (artigo 10, II);
- O prazo máximo do contrato de estágio é de 02 anos, exceto para portadores de deficiência;
- Deve haver a comprovação (recibo de pagamento) da bolsa-estágio, nos casos de estágio remunerado;

- O estagiário pode ser contemplado com os benefícios auferidos pelos empregados da empresa (alimentação, seguro-saúde, etc.). Essa condição não reverbera em vínculo de emprego;
- Deve o Termo de Compromisso prever, obrigatoriamente, o seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, compatível com o preço de mercado;
- O Termo de Compromisso pactuado após a vigência da Lei n. 11.788 exige a concessão de 30 dias de recesso para o estagiário a cada 12 meses de estágio na mesma empresa, devendo ser respeitada a proporção, no caso de período inferior a 12 meses;
- Para as hipóteses de estágio remunerado, o recesso também deverá ser remunerado, não havendo previsão de pagamento de 1/3 adicional;
- A remuneração do estagiário não deve constar na folha de pagamento;
- A empresa que possuir de 01 a 05 empregados poderá contratar, no máximo, 01 estagiário; de 06 a 10 empregados, até 02 estagiários; de 11 a 25 empregados, até 05 estagiários; acima de 25 empregados, até 20% de estagiários;
- Esse limite de contratação de estagiários não se aplica para estudantes de ensino superior ou de ensino médio profissional (art. 17, § 4º);
- O percentual de 10% das vagas para estagiários deve ser reservado às pessoas portadoras de deficiência;
- A empresa deve indicar um funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência na área do estágio, para orientar e supervisionar até 10 estagiários;
- Deve ser fornecido relatório de atividades do estagiário para a instituição de ensino a cada período, mínimo, de 06 meses;
- Profissionais Liberais, desde que possuam registro em seus respectivos Órgãos de Classe, podem contratar Estagiários;

- O contrato de estágio pode ser rescindido a qualquer momento, por ambas as partes, sem cominação de multas ou sanções.

2.3.2. Aspectos Negativos

Conforme observado, a nova regulamentação é, sobre maneira, genérica e deixa de observar questões controvertidas que o próprio teor do texto legal apresentou à sociedade.

A norma tem de ser mais específica em relação à reserva de vagas para deficientes. Empresas que têm menos de dez estagiários não sabem se devem ou não cumprir a reserva, já que a cota seria inferior a um estagiário.

Há empresas que treinam o estagiário para futura efetivação. O prazo máximo de dois anos pode desestimular a empresa a contratar estagiários que estejam cursando os primeiros anos do ensino superior, pois irá treiná-los sem a possibilidade de efetivação, já que o prazo máximo de dois anos de contrato impede que ele continue na empresa até a conclusão do curso.

Ainda nesse enfoque, sabendo a empresa que não poderá manter um estagiário até a conclusão do ensino por ele cursado, é evidente que não dispensará a tal estagiário o mesmo treinamento que oferece àquele que lhe dá possibilidade de efetivação.

A redução da jornada de trabalho desestimulará a contratação de estagiário.

Apesar de louvável a iniciativa de impor a diminuição das horas de trabalho durante as provas, há que se observar que o empregado (regime CLT) que estuda não tem essa prerrogativa.

O mercado de trabalho, seja qual for o regime de contratação, é extremamente competitivo e exige do candidato a uma vaga grande dedicação. É salutar que as empresas irão sopesar os fatores positivos e negativos na escolha entre um estagiário e um empregado convencional.

Também é provável a diminuição significativa de contratações de estagiários de ensino médio em razão da restrição imposta pela nova lei, que limita a 20% do total de empregados da empresa.

No que pertine à jornada de trabalho do estagiário, a lei não menciona horas extras.

Outrossim, como a lei se refere à legislação referente à segurança e saúde no trabalho, os estagiários passarão a ter direito a adicionais de periculosidade e de insalubridade.

Como a lei não estipulou um piso para a remuneração do estagiário, todas essas novas imposições devem refletir no valor da remuneração oferecida, diminuindo-a.

A norma sob espreque foi elaborada sem apreciar a realidade do mercado de estágio, partindo do pressuposto de que todo estágio é uma fraude.

2.3.3, Aspectos Positivos

A lei que, até então, regulamentava o estágio, estava em vigor desde 1977. É evidente que essa disciplina legal, após 30 anos de vigência, não coadunava com a realidade atual do segmento.

O mais relevante avanço da legislação é que o estágio necessita se vincular a um projeto pedagógico da instituição de ensino, fato que exigirá um maior comprometimento do aluno, da Instituição e da empresa mantenedora do estágio.

A supervisão do estágio pela escola ou universidade e, também, por um profissional da empresa já existia na lei revogada, mas a Lei n. 11.788 estabelece o *modus operandi* dessa supervisão.

Outro destaque da lei é a possibilidade de profissionais liberais contratarem estagiários

2.4. Implicações da Não Observância das Regras no Contrato de Estágio

O estágio não cria vínculo empregatício, exceto para as instituições privadas e públicas que descumprirem a lei. Nesses casos o vínculo de emprego

é caracterizado e os estabelecimentos que mantiverem estagiários fora das novas normas, reiteradamente, serão impedidos de receber estagiários por dois anos. O descumprimento das regras poderá render punições tanto para as empresas quanto para as escolas, sendo aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

2.4.1. Requisitos Formais para a Realização do Estágio

São requisitos objetivos formais para a realização do estágio, segundo dispõe o art. 3º, da Lei 11.788/08:

I – matrícula e frequência regular do educando (...) II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Aos requisitos objetivos elencados textualmente no artigo citado deverão ser acrescentados ainda outros, tais como: o acompanhamento do estágio por professor orientador; a duração máxima do estágio estabelecido em dois anos para a mesma entidade cedente e o limite do número de estagiários por estabelecimento;

O desrespeito aos requisitos elencados acima ensejará a aplicação de multa pelos órgãos de fiscalização do trabalho, sem afastar a possibilidade de o estudante ir à Justiça do Trabalho para ver reconhecido o vínculo de emprego.

Se a instituição concedente do estágio for integrante da Administração Pública, o desvirtuamento do estágio não implicará no reconhecimento do vínculo de emprego, tendo em vista o teor do art. 37, inciso II, da Constituição Federal que proíbe a contratação sem o prévio concurso público, ensejando, se for o caso, a aplicação da Súmula 363, do TST.¹²

A instituição reincidente no tocante à violação dos preceitos da legislação que regula o contrato de estágio ficará impedida de contratar estagiários por 02 (dois) anos, prazo este que começará a fluir da decisão administrativa que deliberar sobre a questão em caráter definitivo (Art. 15, § 1º, LEE).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação brasileira ao definir inicialmente o estágio, a partir do interesse das empresas, proporcionou o alargamento do seu conceito, possibilitando a precarização do trabalho.

A atual Lei de Estágio (Lei 11.788/08) busca superar esta situação colocando em evidência a necessidade de focar-se no interesse pedagógico da escola, inserindo o estágio como componente curricular.

Percebemos que a legislação avançou; porém, torna-se imprescindível a atuação dos gestores em educação para executá-la plenamente e de maneira adequada, pois ela por si só não supera as dicotomias conceituais historicamente enraizadas em nossa cultura laboral.

O estágio na educação brasileira, se trabalharmos para isso, deixará de ser uma forma de trabalho precarizado e passará a ser uma ação pedagógica transformadora, na preparação de nossos profissionais, ao tempo em que criamos elos e o reforço mútuo entre a escola, o currículo e o setor produtivo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Rodrigo Batista. Comentários à Nova Lei de Estágio, 2009. Disponível em <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4803/Comentarios-a-Nova-Lei-de-Estagio>. Acesso em: 29 out. 2018.

BARBOSA, Evandro Brandão. A Nova Lei de Estágio, 2009. Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/a-nova-lei-de-estagio>. Acesso em 27 out 2018.

_____. A Lei nº 11.788: Lei de Estágio para estudante. 2011. Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/a-lei-n-11-788-lei-de-estagio-para-estudantes>. Acesso em 27 out 2018.

BARROS, M. F.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estagiário de Administração nas Organizações Brasileiras: um estudo comparativo entre a visão do aluno e das empresas. In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO – SemeAd, 7., 2004, São Paulo. Anais... São Paulo: FEA/USP, 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. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm. Acesso em: 29 out, 2018.

_____, 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. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acesso em: 29 out. 2018.

BRINKHUS, Nicole. Análise da nova lei dos estágios, em relação à prática, na experiência profissional dos estagiários da Unisinos. São Leopoldo: Unisinos, 2008. Trabalho de conclusão de curso.

CAPONE, Luigi. A fraude à Lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho = Fraud to the law of the probationary period and flexibility of labor law. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 51, n. 81, p. 47-70, jan./jun. 2010. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/17608/a-fraude-a-lei-do-estagio-e-a-flexibilizacao-do-direito-do-trabalho/2>. Acesso em: 29 out. 2018.

CARVALHO, R. Capacitação Tecnológica, Revalorização do Trabalho e Educação. In: FERRETI, C. J., et al. Novas tecnologias, trabalho e educação. Petrópolis: Vozes, 1994.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLAO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educ. rev.**, Curitiba, n. 53, p. 171-186, Sept. 2014. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602014000300011&lng=en&nrm=iso. Acesso em 26 out 2018.

CUSTÓDIO, Thais Vanessa; CARRÃO, Ana Maria Romano. Os impactos do estágio na formação do administrador. Piracicaba, 2012.

ESTÁGIO. In: HOUAISS, Antônio. Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

Sobrinho, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei n. 11.788/2008. *Revista Ltr.* a. 72, n. 10, 2008.

FARIA, Cláudio Miguel Alves De, 2009. Disponível em <http://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppgea/files/2015/07/Claudio-Miguel-Alves-de-Faria.pdf>. Acesso em: 29 out. 2018.

FRANCISCO, Antonio Carlos de; SANTOS, Neri dos; fatores críticos de sucesso na aquisição de competência no estágio curricular supervisionado: o caso dos cursos de engenharia do cefet-pr. Revista Gestão Industrial, v. 01, n. 01 : pp. 26-35, 2005. Disponível em: Acesso em: 21 abr. 2015.

MURARI, Juliana de Melo Franco, 2009. Disponível em http://unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/131220111507578251.pdf. Acesso em: 29 out. 2018.

PEREIRA, Mariane Camboim, 2013. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequencia=1>. Acesso em: 29 out. 2018.

PERELLÓ, J. S. Pedagogia do estágio. Belo Horizonte, Editora PUC; Minas Gerais: CIEE/MG, 1998.

SOBRINHO, Zéu Palmeira, 2008. Disponível em [http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%20ARTIGO%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%20ARTIGO%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf). Acesso em: 29 Out. 2018.