

A EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA DE ESTÁGIO NO REGIME DE TELETRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA E IMPLICAÇÕES NA LEI DE ESTÁGIO

Vinícius Moraes de Oliveira Rissatto (IC) e Profa. Dra. Francesca Columbu (Orientadora)

Apoio: PIBIC Mackpesquisa

RESUMO

A presente pesquisa analisa a extrapolação da jornada de estágio no regime de teletrabalho, um fenômeno cada vez mais relevante no contexto contemporâneo. Inicialmente, revisita-se a legislação brasileira, destacando a Lei de Estágio (Lei 11.788/2008) e a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467), que regulamentou o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Através de uma pesquisa empírica, podemos detectar uma alta incidência de extrapolação de jornada entre estagiários jurídicos, especialmente em regimes híbridos e presenciais. O estudo também aborda a lacuna regulamentar na Lei de Estágio, que não contempla o teletrabalho, contrastando com o Provimento nº 217/2023 da OAB, que regula o estágio em advocacia em modalidades híbrida e remota. As considerações finais apontam para a necessidade urgente de harmonização normativa, implementação de mecanismos de controle eficazes e uma fiscalização rigorosa para garantir que a jornada de estágio seja respeitada. A preservação do caráter educativo do estágio e a proteção dos direitos dos estagiários são essenciais para promover um ambiente de trabalho justo e saudável, que favoreça o desenvolvimento profissional dos estudantes.

Palavras-chave: Estágio. Teletrabalho. Jornada de Trabalho.

ABSTRACT

This scientific article analyzes the extrapolation of internship hours in the telework regime, an increasingly relevant phenomenon in the contemporary context. Initially, Brazilian legislation is revisited, highlighting the Internship Law (Law 11.788/2008) and the 2017 Labor Reform, which introduced telework into the Consolidation of Labor Laws (CLT). Through empirical research, data was collected showing a high incidence of hour extrapolation among legal interns, especially in hybrid and in-person regimes. The study also addresses the regulatory gap in the Internship Law, which does not



contemplate telework, contrasting with the OAB's Provision No. 217/2023, which regulates legal internships in hybrid and remote modalities. The analysis of judgments demonstrates the rigorous application of legislation by the courts, but also highlights significant legal divergences, such as the definition of "courses that alternate theory and practice" and the characterization of fraud in the internship contract. The final considerations point to the urgent need for normative harmonization, the implementation of effective control mechanisms, and rigorous supervision to ensure that internship hours are respected. Preserving the educational nature of the internship and protecting interns' rights are essential to promote a fair and healthy work environment that supports the professional development of students. This protection ensures that internships retain their educational character and do not become a source of exploitation, thus fostering an environment conducive to learning and growth.

Keywords: Internship. Home-office. Work Hours

1. INTRODUÇÃO

O cenário laboral contemporâneo tem passado por transformações significativas, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pelas mudanças nas relações de trabalho. Nesse contexto, o teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, ganhou destaque como uma modalidade que permite aos trabalhadores realizarem suas atividades predominantemente fora das dependências físicas da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação.

No âmbito específico do estágio, essa tendência também se manifesta. O estágio, enquanto contrato de trabalho com fins socioeducativos, visa proporcionar ao estudante-obreiro conhecimento e experiência técnica para o exercício da profissão escolhida. No entanto, a migração para o teletrabalho trouxe desafios e oportunidades para essa modalidade de aprendizado prático.

Diante desse contexto, surge um questionamento relevante: como ocorre a extrapolação da jornada de estágio no regime de teletrabalho? Quais são as consequências negativas dessa prática para ambas as partes envolvidas no contrato de estágio? Como viabilizar a melhor aplicabilidade da norma vigente nesse cenário?

1.1. Do Estágio Jurídico

No dia 25 de setembro de 2008, entrou em vigor a Lei nº. 11.788/2008 (Lei de Estágio), que concedeu novos direitos aos estagiários, fortificando seu caráter, especialmente, educacional e destinado à formação de profissionais qualificados (DELGADO, 2019, p. 378), além de revogar a antiga lei que dispunha sobre os contratos de estágio no Brasil (Lei nº 6.494/1977).

De antemão, cumpre ressaltar que o contrato de estágio se diferencia do contrato de aprendizagem. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a aprendizagem se destina ao ensino de um ofício, com caráter comercial e não educativo. Veja a Recomendação nº. 60 da OIT sobre o tema:

1. A los efectos de la presente Recomendación, el término aprendizaje se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el

transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.¹

Dessa forma, nota-se que, enquanto a relação de estágio é conceituada como contrato de trabalho com fins socioeducativos, com o objetivo de conceder ao estudante-obreiro o conhecimento e experiência técnica para o exercício do ofício escolhido (SOBRINHO, 2008, p.1; BRASIL, 2008, Art. 1º, *caput*), a aprendizagem possui cunho exclusivamente comercial de se ensinar o ofício em questão (BRASIL, 1943, Art. 428, *caput*).

Dito isso, cumpre preceituar que a nova Lei de Estágio permitiu a maior regulamentação dessa modalidade de trabalho, uma vez que, tal como todo contrato laboral, representa uma disparidade do fator negocial (DELGADO, 2019, p 231), diferentemente do que deveria ocorrer em uma relação contratual de direito privado, a qual se espera que as partes possuam equiparação de força negocial sobre as cláusulas do termo em questão (GOMES, 2022, p. 76).

Ademais, o contrato de estágio, por si só, possui especificidade do tipo, haja vista a impossibilidade de sua caracterização como relação de emprego, salvo em casos de desvirtuamento. Embora este tenha todos os requisitos para ser dado como uma relação de emprego, não o pode ser feito em razão do caráter educativo do contrato (DELGADO, 2019, p. 374).

Nesse teor, o Provimento Nº 217/2023 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil visou regulamentar, com base na Lei de Estágio, a relação de estágio jurídico, a ser realizado por estudantes de Direito que estejam, preferencialmente, nos últimos 4 (quatro) semestres do curso (2023, Art. 3º, *caput*).

O ato normativo, além de positivar os direitos generalistas dos estudantes-obreiros no que tange, especialmente, à jornada de estágio (2023, Art. 13, IV), prevê a possibilidade de a realização do labor ser feito mediante tecnologias da informação (2023, Art. 3º, §1º).

¹ Tradução: Para os fins desta Recomendação, o termo aprendizagem se aplica a todo sistema pelo qual o empregador se compromete, por contrato, a empregar um jovem trabalhador e a ensiná-lo ou fazer com que ele seja ensinado metodicamente em uma profissão, durante um período previamente estabelecido, durante o qual o aprendiz é obrigado a trabalhar a serviço desse empregador (tradução própria).

Entendida a conceituação do estágio e como este se manifesta no meio laboral, cabe-se entender o que seria o teletrabalho, bem como suas peculiaridades.

1.2. Do Teletrabalho

A Quarta Revolução Industrial, trouxe consigo toda uma reformulação da relação laboral, graças ao advento de tecnologias disruptivas que mitigaram diversos problemas de comunicação, abrindo meios de propagação de regimes de trabalho realizados de sua casa, mediante um computador pessoal e uma conexão com a internet. Esse novo regime é denominado de teletrabalho (SOLIMANI; FILHO, 2017, p.13)

O teletrabalho foi normatizado no Brasil, dentro da relação de emprego, com a reforma trabalhista de 2017, a qual alterou a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) (FINCATO, 2019, pp. 61-62). A nova redação dada ao Art. 6º equiparou o trabalho realizado no ambiente laboral com aquele realizado à distância (teletrabalho), equiparando sua execução mediante meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão à subordinação jurídica em *stricto sensu* (DELGADO; DELGADO, 2017, pp.135-136), nos seguintes termos:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Sem prejuízo, foram acrescentados os Arts. 62, III; 75-A ao 75-F; e 611-A; VIII, os quais são dispositivos específicos que regem esse novo regime e dispõem, em suas letras, na exclusão do teletrabalho na fórmula padrão do controle de jornada para os trabalhadores contratados mediante relação de emprego (FINCATO, 2019, p. 63), na seguinte forma:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

[...]

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

Ademais, nota-se que o dispositivo, acrescentado pelo Art. 6º da Lei 14.442/2022 (BRASIL, 2022), se preocupa em equiparar a realização do trabalho em regime híbrido com o de teletrabalho, aplicando àquele as mesmas regras deste.

Diante da contextualização e conceituação dos temas intrínsecos ao tema da presente pesquisa, cumpre seguir para devida exploração do tema.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

2.1. Do limite da jornada do estagiário

De início, cumpre rememorar o fato de que, diante do caráter estritamente educativo do contrato do estudante-obreiro, o legislador buscou proteger o objeto de sua norma, no que tange aos estudantes de curso superior, de forma a fixar o limite de sua jornada de atividade (MARTINS, 2023, p. 128) em 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais (BRASIL, 2008, Art. 10, II).

Contudo, o mesmo dispositivo, em seu §1º, dispõe quem, em casos de cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, a jornada do profissional a ser educado poderá ser estendida até a 40ª (quadragésima) hora semanal.

Em que pese a previsão do dispositivo, a norma não se preocupou em conceituar o que se entende por “cursos que alternam teoria e prática”, gerando divergência nos entendimentos do mercado para com o de juristas (RETSLAFF; SERAU JR., 2021, p.13-14). O silêncio da lei sobre como aplicar o dispositivo torna o objetivo desta em sua principal oposição: com o objetivo de caracterizar um cenário excepcional de extensão da jornada de estágio, cria-se um argumento que levará as 40 (quarenta) horas semanais a serem as regras entre muitos estágios (RETSLAFF; SERAU JR., 2021, p.14-15).

No que tange à aplicação do dispositivo aos estágios jurídicos, o Provimento nº 217/2023 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil é cristalino, que

ao estágio se aplica a mesma jornada de estágio estipulada na Lei de Estágio (2023, Art. 13, IV).

Assim, o contrato de estágio encontra em sua regulamentação uma lacuna em um de seus pilares, trata-se de uma lacuna estrutural, haja vista que a Lei de Estágio é incontestável ao preceituar que o termo de estágio deverá contar com jornada delimitada (BRASIL, 2008, Art. 10, *caput*).

Vale ressaltar que, diferentemente dos regimes celetistas, à jornada de estágio não é permitido que sejam realizadas horas extras em hipótese alguma, haja vista que a proposta da jornada de trabalho é restringir o período de trabalho diário a menos de oito horas, garantindo que o estágio não interfira na frequência às aulas ou no próprio processo de aprendizado, e proporcionando tempo para que este possa revisar e estudar o conteúdo aprendido na instituição de ensino (MARTINS, 2023, p. 128).

Dessa forma, toda e qualquer extrapolação, no que se considerar apenas a letra da lei, caracterizará como desvirtuamento da finalidade da relação jurídica, incorrendo, conseqüentemente, no reconhecimento de vínculo de emprego (BRASIL, 2008, Art. 3º, §2º; MARTINS, 2023, p. 129).

Todavia, em que pese a legislação preveja que a inobservância da sua letra ensejaria o reconhecimento do vínculo empregatício, ao considerar a lacuna do limite da jornada de atividade, a realidade fática poderá se mostrar bem mais próxima do regime celetista do que se esperava o legislador.

2.2. Do Estágio no Teletrabalho

O teletrabalho no Brasil encontrava-se em estado de anomia até o ano de 2017, quando foi positivado pela Reforma Trabalhista, a qual alterou a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) (FINCATO, 2019, pp. 61-62), de forma a permitir que os empregados realizem suas funções no regime de teletrabalho, o qual foi definido como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943, Art. 75-B).

Ademais, após o início a pandemia da SARS-coV-2, popularmente conhecida como “Coronavírus”, com a instituição do *lockdown*, muitas das relações de trabalho passaram a ser realizadas mediante equipamentos eletrônicos, na modalidade de teletrabalho. Tal migração do tipo de regime foi tão massiva no Brasil que, segundo os dados divulgados em veículos de notícias, no início de 2022, o teletrabalho se aplica à 53% (cinquenta e três por cento) dos trabalhadores no Brasil (CAVALLINI, 2022, p.1). A mudança no regime de trabalho, antes pouco popular, agora apresenta um cenário fático viável às empresas, visto que há benefícios para ambos os lados: diminuição dos gastos com o estabelecimento para o empregador, e diminuição do tempo de deslocamento ao local de trabalho, para o empregado (MARTINS, 2023, p. 591).

Em que pese a normatização da CLT, a Lei de Estágio (Lei 11.788/2008) permanece silente quanto ao tema do teletrabalho para estagiários, reiterando o cenário de anomia para tais trabalhadores. A ausência de regulamentação específica para estagiários que atuam em regime de teletrabalho deixa lacunas importantes na proteção desses estudantes, que podem estar sujeitos a jornadas de trabalho excessivas ou condições de trabalho inadequadas sem os devidos mecanismos de controle e fiscalização.

Para mitigar essa lacuna, o Provimento nº 217/2023 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) trouxe disposições específicas sobre o estágio na advocacia, incluindo modalidades de teletrabalho. O artigo 3º do referido Provimento preceitua que "o estágio profissional de advocacia terá duração máxima de 2 (dois) anos, sendo realizado preferencialmente nos últimos 04 (quatro) semestres do curso de Direito, respeitando-se as disposições do § 1º do art. 2º deste Provimento e podendo ser mantido pelas entidades referidas no art. 4º da presente norma mediante convênio com o Conselho Seccional da OAB."

Ademais, o § 1º do art. 3º dispõe que "o estágio poderá ser ofertado nas modalidades híbrida ou exclusivamente remota, hipóteses em que a fiscalização será realizada mediante a apresentação de relatório oferecido pelo(a) advogado supervisor(a)/coordenador(a) do(a) estagiário(a)." Isto implica que, mesmo em modalidades de teletrabalho, há um mecanismo de supervisão e controle através de relatórios apresentados pelos advogados supervisores, o que visa garantir que as

atividades realizadas pelos estagiários mantenham o caráter educativo e estejam em conformidade com os objetivos do estágio.

Essas disposições do Provimento nº 217/2023 da OAB representam um avanço significativo na regulamentação do estágio em regime de teletrabalho, oferecendo uma estrutura clara para a sua realização e fiscalização. No entanto, a ausência de uma regulamentação similar na Lei de Estágio ainda deixa uma lacuna importante para estagiários de outras áreas, que continuam sem uma normativa específica que regule suas atividades em regimes de teletrabalho. A falta de clareza e regulamentação adequada para esses trabalhadores pode levar a diversas interpretações e práticas divergentes, aumentando o risco de abusos e desvirtuamento da finalidade educativa do estágio.

Dessa forma, é imperativo que se busque uma harmonização das legislações aplicáveis aos estagiários, incluindo disposições específicas sobre teletrabalho, de modo a assegurar a proteção dos direitos desses estudantes e a manutenção do caráter formativo dos programas de estágio. A regulamentação clara e precisa é essencial para garantir que o teletrabalho, embora benéfico em muitos aspectos, não se torne um meio de exploração ou precarização das condições de trabalho dos estagiários.

2.3. Da Pesquisa de Campo

Para compreender a extrapolação da jornada de estágio no regime de teletrabalho, foi realizada uma pesquisa empírica com estagiários jurídicos. O método adotado consistiu na aplicação de um questionário anônimo, composto por 23 perguntas de múltipla escolha, distribuído por meio de um formulário online. Este questionário foi meticulosamente desenhado para captar as percepções dos estagiários sobre diversos aspectos do estágio, incluindo a jornada de trabalho, o regime de teletrabalho, a remuneração, os benefícios concedidos e a qualidade do ambiente de trabalho. As perguntas abordaram temas como a modalidade do estágio, o tipo do local de estágio, as atividades desempenhadas, a conformidade das atividades com o contrato de estágio, o regime de trabalho, a área de atuação, a forma de atuação, a remuneração, a concessão de benefícios, a jornada estipulada em contrato, a média da jornada realizada na prática, as razões para a extrapolação da

jornada, a percepção do estagiário sobre a compensação do aprendizado, a opinião sobre o controle da quantidade de horas trabalhadas, e a qualidade do ambiente de trabalho.²

A coleta de dados foi realizada de maneira abrangente, visando obter uma amostra representativa dos estagiários jurídicos que atuam no setor. As respostas foram codificadas e inseridas em uma base de dados para análise. A análise quantitativa foi conduzida utilizando técnicas estatísticas descritivas, que incluíram o cálculo de frequências, percentuais e a construção de tabelas de contingência para explorar as relações entre diferentes variáveis.

Primeiramente, foi calculada a frequência absoluta e relativa das respostas para cada questão, considerando um total de 76 indivíduos que responderam ao formulário. Para determinar a prevalência de extrapolação da jornada, as respostas foram categorizadas em "extrapolação" e "não extrapolação", com base na pergunta sobre a média do período da jornada realizada em comparação com a jornada estipulada em contrato. Foi considerado extrapolação qualquer resposta que indicasse horas a mais trabalhadas além da estipulação contratual.

Entre os estagiários que relataram a extrapolação da jornada, foram analisadas as distribuições por regime de trabalho, modalidade de estágio, área de atuação e tipo de atividades desempenhadas. Esta análise envolveu a construção de tabelas de contingência para cada uma dessas variáveis, permitindo calcular a distribuição percentual de cada categoria entre os estagiários que extrapolaram sua jornada. Além

² As perguntas realizadas na pesquisa de campo foram as seguintes: (1) Você está estagiando atualmente, ou estagiou nos últimos dois anos, no setor jurídico? (2) Qual é a modalidade do estágio? (3) Qual é o tipo do local de estágio? (4) Quais são as atividades desempenhadas? (5) As atividades desempenhadas condizem com o previsto no contrato de estágio? (6) Qual é o regime de trabalho? (7) Qual é a área de atuação? (8) Tipo de atuação: (9) O estágio é/era: (10) Considerando o volume de trabalho, como você classifica sua remuneração? (11) Há a concessão de benefícios? Se sim, quais? (12) No caso de regime híbrido ou de teletrabalho, quais são as ajudas de custos concedidas? (13) Qual era a jornada de estágio estipulada em contrato? (14) Se presencial ou híbrido, quanto tempo de trajeto de ida e trajeto de volta? (15) Qual é a média do período da jornada realizada, na prática, com relação à jornada prevista em contrato? (16) Quando a jornada é extrapolada, quais são as razões dadas para justificar? (17) Você considera que essa extrapolação compensa pelo aprendizado adquirido? (18) Você julga que o teletrabalho faz perder o controle da quantidade de horas trabalhadas? (19) Como é realizado o controle de horas trabalhadas pelos funcionários de seu local de estágio? (20) Em seu ponto de vista, por qual razão há a extrapolação de jornada de trabalho para estagiários? (21) Você julga que essa extrapolação seria mais justificada se houvesse a contabilização de horas extras para estagiários? (22) Entre 1 (horrível) e 5 (ótimo), qual nota você daria para a qualidade de seu ambiente de trabalho? (23) O rendimento no regime de teletrabalho é semelhante ao rendimento presencial?

disso, foram gerados gráficos para visualizar melhor as distribuições e identificar padrões emergentes.

Os resultados da pesquisa revelaram que 34,21% dos respondentes relataram ter trabalhado além da jornada estipulada em contrato. Esta estatística é significativa e revela uma alta incidência de extrapolação da jornada entre os estagiários jurídicos, sinalizando uma potencial área de desvirtuamento da relação de estágio. A análise detalhada destes dados é crucial para entender as condições laborais enfrentadas pelos estagiários e as possíveis implicações jurídicas desta prática.

Entre os estagiários que relataram a extrapolação da jornada, a distribuição por regime de trabalho mostrou que 53,85% estavam em regime híbrido, 38,46% em regime presencial e 7,69% em regime de teletrabalho (home-office). Estes dados sugerem que a extrapolação da jornada ocorre mais frequentemente em regimes que envolvem alguma presença física no local de trabalho. A supervisão direta e as expectativas de disponibilidade adicional podem ser fatores que contribuem para essa tendência.

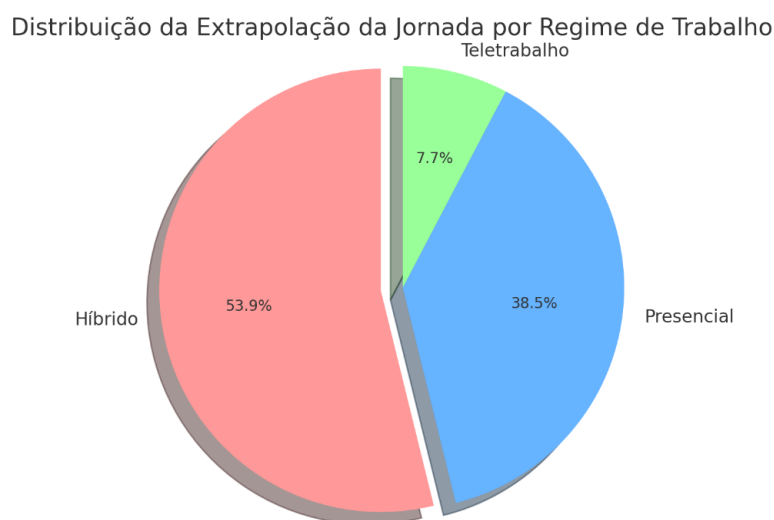
Quanto à modalidade de estágio, 73,08% dos estagiários com jornada extrapolada eram não-obrigatórios, enquanto 26,92% eram obrigatórios. Isso indica que estagiários não-obrigatórios, que muitas vezes têm menos proteção regulamentar, estão mais suscetíveis a ter suas jornadas de trabalho excedidas. Esta distinção é relevante, pois aponta para a necessidade de maior fiscalização e regulamentação para proteger os direitos destes estagiários.

As áreas de atuação com maior incidência de extrapolação de jornada foram a trabalhista (38,46%), seguida pela área civil (19,23%) e societária (7,69%). As áreas de atuação combinadas, como Civil e Trabalhista, também mostraram percentuais significativos. Esta distribuição reflete a carga de trabalho e a urgência frequentemente associadas a estas áreas do direito, sugerindo que a pressão por resultados pode levar à extrapolação da jornada de trabalho.

Os tipos de atividades mais comuns entre aqueles que tiveram a jornada extrapolada foram atividades administrativas e técnicas, incluindo diligências externas e reuniões com clientes (19,23%). Outros estagiários desempenhavam atividades técnicas e administrativas (7,69%). Estes dados indicam que estagiários com responsabilidades diversificadas e que exigem deslocamentos ou interações externas

são mais propensos a extrapolar suas jornadas. A multiplicidade de tarefas e a necessidade de se deslocar para reuniões ou órgãos públicos podem aumentar a carga horária dos estagiários, levando à extrapolação da jornada prevista em contrato.

Diante do exposto e visando uma melhor representação gráfica dos meios de trabalhos onde mais ocorre a extrapolação de jornada, tem-se o seguinte gráfico:



Análise gráfica elaborada com base na pesquisa acima exposta.

A análise dos dados revela uma tendência preocupante de extrapolação da jornada de trabalho entre estagiários jurídicos, especialmente em regimes híbridos e presenciais. Este fenômeno sugere a necessidade de uma revisão das práticas de controle de jornada e da conformidade com a legislação vigente para estágios. A preservação do caráter educativo do estágio é fundamental, e garantir um ambiente de trabalho justo e saudável para os estagiários é essencial para o desenvolvimento profissional e acadêmico destes jovens trabalhadores.

Os resultados desta pesquisa destacam a importância de mecanismos de controle mais eficazes e uma supervisão adequada para evitar a extrapolação da jornada de estágio. Além disso, a conformidade com a legislação é crucial para preservar o caráter educativo do estágio e garantir um ambiente de trabalho justo e saudável para os estagiários. A implementação de medidas que assegurem o cumprimento da jornada estipulada em contrato é indispensável para evitar o desvirtuamento da relação de estágio e proteger os direitos dos estagiários jurídicos.

2.4 Da Análise Jurisprudencial

Para complementar a análise sobre o limite da jornada de estágio e a caracterização do vínculo empregatício, foi conduzida uma pesquisa jurisprudencial focada em precedentes que abordam a nulidade do contrato de estágio e o reconhecimento de vínculo de emprego. A metodologia de análise consistiu em identificar e interpretar as ementas dos julgados, extraindo os fundamentos utilizados pelos juízes para determinar a validade dos contratos de estágio e a existência de vínculo empregatício.

Os principais fundamentos utilizados pelos juízes nas decisões analisadas são os seguintes: quando a jornada de atividade do estágio não ultrapassa os limites estabelecidos pela Lei n.º 11.788/2008, o termo de compromisso de estágio é considerado válido, e não há reconhecimento de vínculo empregatício. Este fundamento é exemplificado no Processo ROT 1001792-75.2023.5.02.0004, onde o tribunal negou provimento ao recurso do reclamante, pois a jornada cumprida estava dentro dos limites legais.

A ausência dos requisitos legais da Lei n.º 11.788/2008 ou a não observância das obrigações do termo de compromisso de estágio leva ao reconhecimento do vínculo empregatício. No Processo ROT 0000684-74.2023.5.12.0028, o tribunal reconheceu o vínculo empregatício entre o estagiário e a empresa devido ao desatendimento dos requisitos legais ou das obrigações do termo de compromisso de estágio.

A caracterização do vínculo empregatício pode ser indeferida na ausência de provas de fraude no contrato de estágio. Este fundamento é exemplificado no Processo RORSum 1000179-74.2021.5.02.0041, onde o tribunal indeferiu o reconhecimento de vínculo empregatício devido à ausência de evidências de fraude no contrato de estágio.

A decisão de reconhecer o vínculo empregatício é baseada na análise da natureza das atividades desempenhadas pelo estagiário, que devem ter caráter educativo conforme previsto no contrato de estágio. No Processo ROT 0011642-38.2017.5.03.0107, o tribunal declarou a nulidade do contrato de estágio e reconheceu

o vínculo empregatício entre as partes, pois as atividades desempenhadas não correspondiam ao caráter educativo previsto no contrato.

Os julgados demonstram uma aplicação rigorosa da Lei n.º 11.788/2008 pelos tribunais para assegurar que o estágio mantenha seu caráter educativo e evitar a exploração dos estagiários sob a aparência de contrato de estágio. A análise detalhada desses precedentes permite entender como os tribunais protegem os direitos dos estagiários e garantem que a legislação seja cumprida, prevenindo o desvirtuamento da relação de estágio e a caracterização indevida de vínculo empregatício.

Ademais, os julgados apresentaram algumas divergências jurídicas em alguns fatos. As principais divergências jurídicas relativas ao reconhecimento de vínculo empregatício em contratos de estágio giram em torno de alguns pontos cruciais da Lei n.º 11.788/2008 e sua interpretação pelos tribunais. As divergências incluem a definição de "cursos que alternam teoria e prática". A Lei n.º 11.788/2008, em seu artigo 10, §1º, permite que a jornada de estágio seja estendida até 40 horas semanais para cursos que alternam teoria e prática. No entanto, a lei não define claramente o que são esses cursos, gerando diferentes interpretações entre os juristas e no mercado. Esta falta de clareza pode levar a abusos, onde empregadores estendem a jornada de estagiários sob a justificativa de que seus cursos alternam teoria e prática, mesmo que isso não seja adequado.

A presença de fraude ou desvirtuamento no contrato de estágio é uma questão central. Enquanto alguns tribunais exigem evidências concretas de fraude para reconhecer o vínculo empregatício, outros podem ser mais flexíveis, aceitando indícios de que as atividades desempenhadas não têm caráter educativo. Decisões como a do Processo RORSum 1000179-74.2021.5.02.0041, onde a ausência de prova de fraude levou ao indeferimento do vínculo empregatício, contrastam com decisões que reconhecem o vínculo com base na inadequação das atividades ao caráter educativo, como no Processo ROT 0011642-38.2017.5.03.0107.

A Lei de Estágio estabelece uma jornada máxima de 6 horas diárias e 30 horas semanais, com possibilidade de extensão para 40 horas em casos específicos. No entanto, o controle efetivo dessa jornada é muitas vezes precário, especialmente em regimes de teletrabalho, levando a discussões sobre a extrapolação de horas e seu



impacto. A falta de um mecanismo robusto de controle de horas pode resultar em jornadas de trabalho excessivas não reportadas, como visto na pesquisa empírica mencionada anteriormente.

A realização de atividades que não correspondem ao caráter educativo do estágio pode ser interpretada de diferentes maneiras. Alguns tribunais são mais rigorosos na exigência de que todas as atividades tenham um claro propósito educacional, enquanto outros podem aceitar uma margem de atividades administrativas ou operacionais. Esta divergência afeta diretamente a interpretação do desvirtuamento do contrato de estágio, influenciando decisões como a do Processo ROT 0000684-74.2023.5.12.0028.

A extrapolação da jornada de trabalho sem a devida compensação pode ser vista como um indicativo de desvirtuamento do contrato de estágio e, portanto, justificar o reconhecimento do vínculo empregatício. No entanto, a interpretação sobre o impacto da extrapolação varia entre os tribunais. Enquanto algumas decisões, como no Processo ROT 1001792-75.2023.5.02.0004, negam o vínculo empregatício devido ao cumprimento da jornada, outras podem reconhecer o vínculo ao verificar que a jornada foi excessivamente extrapolada.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo evidenciou que a extrapolação da jornada de estágio no regime de teletrabalho é um fenômeno preocupante e que necessita de maior atenção legislativa e regulamentar. A análise dos dados empíricos revelou uma alta incidência de estagiários que trabalham além da jornada estipulada, especialmente em regimes híbridos e presenciais. Esta situação não apenas desvirtua a finalidade educativa do estágio, mas também expõe os estagiários a condições laborais potencialmente abusivas.

A ausência de uma regulamentação específica na Lei de Estágio (Lei 11.788/2008) para o regime de teletrabalho contribui para um cenário de anomia, onde os direitos dos estagiários podem ser facilmente negligenciados. Embora o Provimento nº 217/2023 do Conselho Federal da OAB tenha representado um avanço significativo ao estabelecer diretrizes claras para o estágio jurídico em modalidades

híbrida e remota, essa iniciativa é limitada ao âmbito da advocacia e não contempla estagiários de outras áreas.

Os julgados analisados demonstram uma aplicação rigorosa da legislação vigente, buscando assegurar que o estágio mantenha seu caráter educativo e não se transforme em uma relação de emprego disfarçada. No entanto, as divergências jurídicas evidenciadas, como a definição de "cursos que alternam teoria e prática" e a caracterização de fraude no contrato de estágio, indicam a necessidade de uma interpretação mais uniforme e precisa da Lei de Estágio.

Em termos de política pública e legislação, é crucial que se promova uma harmonização das normas que regem os estágios, incluindo disposições específicas sobre teletrabalho. A implementação de mecanismos de controle mais eficazes e uma fiscalização rigorosa são essenciais para garantir o cumprimento da jornada estipulada em contrato e proteger os direitos dos estagiários. Além disso, é necessário assegurar que os estagiários tenham acesso a um ambiente de trabalho justo e saudável, que respeite suas necessidades educacionais e promova seu desenvolvimento profissional.

Em síntese, a regulamentação clara e precisa do teletrabalho para estagiários é indispensável para evitar abusos e garantir que essa modalidade de trabalho seja benéfica tanto para os estudantes quanto para as instituições concedentes. A preservação do caráter educativo do estágio deve ser a prioridade, e as medidas adotadas devem refletir esse compromisso com a formação qualificada e o bem-estar dos estagiários.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 mar. 2023.

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, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de

2001; e dá outras providências. *Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 11 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Dispõe Sobre O Pagamento de Auxílio-Alimentação Ao Empregado e Altera A Lei Nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e A Consolidação das Leis do Trabalho, Aprovada Pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 18 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Processo n.º 0000684-74.2023.5.12.0028*. Relator: Helio Bastida Lopes. Julgado em: 31 maio 2024. Publicado em: 25 jul. 2024. Disponível em: <https://storage.googleapis.com/turivius-docs/ProcessoROT0000684-74.2023.5.12.00282024-07-2603%3A20%3A10.411089v2.html>. Acesso em: 04 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n.º 1001792-75.2023.5.02.0004*. Relatora: Maria Jose Bighetti Ordonó. Julgado em: 07 mar. 2024. Publicado em: 04 jul. 2024. Disponível em: <https://storage.googleapis.com/turivius-docs/ProcessoROT1001792-75.2023.5.02.00042024-07-0414%3A15%3A14.733833v2.html>. Acesso em: 04 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n.º 1000596-90.2023.5.02.0062*. Relatora: Sonia Maria Forster do Amaral. Julgado em: 27 out. 2023. Publicado em: 24 jan. 2024. Disponível em: <https://turivius-docs.s3.sa-east-1.amazonaws.com/ProcessoRORSum1000596-90.2023.5.02.00622024-01-3007:33:36.304381v2.html>. Acesso em: 04 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo n.º 1000179-74.2021.5.02.0041*. Relator: Wildner Izzi Pancheri. Julgado em: 13 jul. 2021. Publicado em: 16 dez. 2021. Disponível em: <https://turivius-docs.s3.sa-east-1.amazonaws.com/Processo%20RORSum1000179-74.2021.5.02.00412022-05-31%2016:03:22.130631v2.html>. Acesso em: 04 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo n.º 0011642-38.2017.5.03.0107*. Relator: Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes. Julgado em: 23 set. 2019. Publicado em: 23 set. 2019. Disponível em: <https://turivius-docs.s3.sa-east-1.amazonaws.com/0011642-38.2017.5.03.01072022-11-0417:59:59.692723.html>. Acesso em: 04 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo n.º 2337-89.2014.5.03.0089*. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Julgado em: 12 ago. 2020. Publicado em: 21 ago. 2020. Disponível em: <https://turivius-docs.s3.sa-east-1.amazonaws.com/2337-89.2014.5.03.00892022-12-1623:14:26.979837.html>. Acesso em: 04 ago. 2024.

CAVALLINI, Marta. Rendimento de trabalho em home office sobe 53% desde o início da pandemia – e ganha do presencial. *G1*, [s.l.], 20 dez. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/12/20/rendimento-de-trabalho->

em-home-office-sobe-53percent-desde-o-inicio-da-pandemia-e-ganha-do-presencial.shtml. Acesso em: 11 mar. 2023.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Provimento nº 217, de 22 de maio de 2023*. Regulamenta o estágio profissional de advocacia e unifica o procedimento para credenciamento/convênio entre a Ordem dos Advogados do Brasil e as Instituições interessadas em realizar o estágio profissional, com o objetivo de promover o desenvolvimento de práticas jurídicas. Brasília, DF, Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/217-2023>. Acesso em: 15 nov. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTR, 2017.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, [s.l.], v. 8, n. 75, pp. 58-72, 2019.

GOMES, Orlando. *Contratos*. Barueri: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559645640. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559645640/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (núm. 60)*. Adoção OIT: 1939. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312398,es:NO. Acesso em 11 mar. 2024.

RETSLAFF, Franciane de Souza; SERAU JR., Marco Aurélio. 12 anos da Lei 11.788/2008 (LGL\2008\3008) (Lei do Estágio): avanços e desafios. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 218. ano 47. p. 117-154. São Paulo: Ed. RT, jul./ago. 2021. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000018ec56ed49d00de8e0f&docguid=I3d9a9da0d89211eb9f1ed10584e70f0f&hitguid=I3d9a9da0d89211eb9f1ed10584e70f0f&spos=1&epos=1&td=5&context=8&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 09 mar. 2023.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008*. In: Revista Ltr. Legislação do Trabalho, volume 10, p. 1173-1188, 2008. P. 1175.

SOLIMANI, Carlos Henrique.; FILHO, Adalberto Simão. As tecnologias disruptivas: os impactos no direito coletivo e individual do trabalho. *Anais do V Congresso Brasileiro*



De Processo Coletivo e Cidadania, [s.l.], n. 5, p. 571–590, out. 2017.

Contatos: rissatto.vmo@gmail.com e francesca.columbu@mackenzie.br.