

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

MARIA FRANZON BRAZ

A VIOLAÇÃO DAS NORMAS LEGAIS E CONTRATUAIS NOS ESTÁGIOS DE  
DIREITO: MEIOS DE PROTEÇÃO DO CARÁTER PEDAGÓGICO-EDUCACIONAL DA  
ATIVIDADE

São Paulo/SP

2023

MARIA FRANZON BRAZ

Trabalho de Graduação  
Interdisciplinar apresentado como  
requisito para a obtenção do título de  
Bacharel no Curso de Direito da  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

ORIENTADOR: PROFESSOR DR. IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

São Paulo/SP

2023

MARIA FRANZON BRAZ

A VIOLAÇÃO DAS NORMAS LEGAIS E CONTRATUAIS NOS ESTÁGIOS DE  
DIREITO: MEIOS DE PROTEÇÃO DO CARÁTER PEDAGÓGICO-EDUCACIONAL DA  
ATIVIDADE

Trabalho de Graduação  
Interdisciplinar apresentado como  
requisito para a obtenção do título de  
Bacharel no Curso de Direito da  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

BANCA EXAMINADORA:

---

EXAMINADOR(A)

---

EXAMINADOR(A)

---

EXAMINADOR(A)

# A VIOLAÇÃO DAS NORMAS LEGAIS E CONTRATUAIS NOS ESTÁGIOS DE DIREITO: MEIOS DE PROTEÇÃO DO CARÁTER PEDAGÓGICO-EDUCACIONAL DA ATIVIDADE

**Maria Franzon Braz**

**Resumo:** O presente artigo pretende analisar as normas que regem os estágios de direito, sua formação histórica, características e previsões. Será analisado como foco principal o objetivo educacional do estágio, e os métodos que a Lei 11.788/2008 traz para garantir essa característica, a qual diferencia o estágio de uma relação de emprego, por meio de análise das normas, bem como por estudos doutrinários e jurisprudenciais. Para tanto, será discorrida sobre a relação jurídica do estágio e sua formação triangular entre concedente, estudante e instituição de ensino. Também serão aludidas as normas que regem os estágios de direito, Estatuto da OAB e Código de Ética, suas concessões, suas delimitações e sua aplicabilidade. Em seguida, será exposto, por meio de casos concretos e pesquisas científicas, o descumprimento às normas, que tem relação com a percepção do estágio como trabalho, deixando de priorizar seu caráter educacional. Serão, então, trazidas hipóteses para o desrespeito sistêmico das normas, relacionando principalmente à falta de fiscalização pelas instituições de ensino, que deveriam garantir primazia do caráter educacional do estágio, por meio das fiscalizações previstas em lei. Concluir-se-á o artigo reiterando a importância do estágio para a formação de profissionais, seja pela educação prática como para inserção no mercado de trabalho, porém, ressaltando a posição de respeito às normas e ao objetivo educacional, sem o qual não há estágio.

**Palavras-chave:** Lei 11.788/2008; Estágio de direito; Fiscalização; Natureza educacional.

**Abstract:** This article aims to analyze the regulations governing law internships, their historical development, characteristics, and predictions. The main focus will be on the educational objective of the internship and the methods introduced by Law 11.788/2008 to ensure this characteristic, which distinguishes the internship from an employment relationship. To do so, it will discuss the legal relationship of the internship and its triangular formation among the granting entity, the student, and the educational institution. It will also elaborate on the regulations governing law student's internships, the OAB Statute, and the Code of Ethics, including their concessions, limitations, and applicability. Furthermore, it will address instances of non-compliance with these regulations, which are related to perceiving the internship as work and neglecting its educational nature. Hypotheses for systemic non-compliance with the regulations will be presented, primarily linking them to the lack of oversight by educational

institutions, which should ensure the primacy of the educational nature of internships through legally mandated inspections. The article will conclude by reiterating the importance of internships for professional development, whether through practical education or entry into the job market. However, it will emphasize the need for respect for regulations and the educational objective, without which an internship cannot exist.

**Keywords:** Law 11.788/2008; Internship; Law Students; Internship; Surveillance; Educational nature.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Breve histórico da regulamentação do estágio no Brasil. 3. Objetivos e conceitos do estágio: Diferenciação de sua natureza e surgimento da Lei 11.788/2008. 3. 1. Mecanismos de conservação do estágio e consequências de sua violação. 4. Estagiários de direito. 4.1 A coexistência das normas que regem o estágio de direito. 4.2. O Estatuto da Ordem dos Advogados e o Código de Ética da Advocacia. 5. A violação das normas legais e contratuais do estágio. 5.1. Possíveis justificativas para a flexibilização das normas. 5.2. O papel das instituições de ensino. 5.3. A ineficácia na fiscalização: obrigações e sanções da instituição de ensino. 6. Conclusão. 7. Referências

## 1.INTRODUÇÃO

A atividade de estágio, em sua forma remunerada, tem muitas similaridades com a relação de trabalho, inclusive, possui as cinco características dessa relação (pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação). No entanto, diferente daquela, o estágio não gera vínculo de emprego, ou seja, não se aplica ao estágio os benefícios dispostos na Consolidação das Leis Trabalhistas.

O estágio segue regulamentação própria, atualmente disciplinada pela Lei 11.788 de 2008, podendo ser regida em conjunto com outros dispositivos, como é o caso dos estagiários de direito, que se inscricos na Ordem dos Advogados, devem seguir o Estatuto da Ordem e o Código de Ética da Advocacia.

Tais características da atividade do estágio tem relação com sua natureza pedagógico-educacional, ou seja, que tem como objetivo principal o ensino prático do estudante. Porém, nas últimas décadas, o estágio tem sido visto principalmente como “porta de entrada” para a inserção no mercado de trabalho

Apesar de benéfico, esta percepção guia a tendências de flexibilização das normas de estágio, como, por exemplo, a extrapolação da carga horária permitida e relativização do ensino,

principalmente na área do direito, em que há notória cultura de desrespeito às normas pelos concedentes. Em termos práticos, o estagiário se submete a condições abusivas de trabalho e em desconformidade com a lei de estágio objetivando alcançar um cargo de estabilidade.

Atualmente, o que garante proteção ao estágio é justamente a Lei 11.788, que estabelece relação triangular entre concedente, estudante e instituição de ensino, cada qual com suas obrigações, a fim de garantir o respeito às suas normas e a manutenção do estágio como ferramenta de ensino, não apenas de trabalho.

Sendo assim, o diploma legal estabelece que o descumprimento de seus dispositivos, bem como do termo de compromisso, descaracteriza a atividade do estágio. Assim, se a natureza educacional é deixada de lado, por atender aos requisitos da relação de trabalho, cabe à justiça reconhecer o vínculo de emprego, determinando que o concedente cumpra com os encargos trabalhistas.

Mesmo que assim seja, o descumprimento das normas permanece ocorrendo, indicador de que a medida punitiva não é suficiente e que outros instrumentos legais devem ser criados ou aprimorados, como, por exemplo, a fiscalização.

Ainda, cabe apontar que a instituição de ensino tem papel fundamental nessa relação, assumindo a responsabilidade de zelar pelo cumprimento das normas por meio de acompanhamento. Por outro lado, não há sanção para a instituição de ensino que não o fizer, o que pode ser encarado como fator relevante para o constante descumprimento das obrigações fiscalizatórias.

## **2. BREVE HISTÓRICO DA REGULAMENTAÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL**

Para contextualizar a regulamentação do estágio no Brasil, cabe salientar que inicialmente não havia dispositivo próprio destinado a regular a atividade do estágio.

Essa regulamentação se iniciou por meio de leis esparsas que previam a participação de estudantes de determinadas áreas de estudo no cotidiano profissional, sem que houvesse compromisso de emprego entre o estudante e a parte concedente.

A primeira menção legal ao termo “aluno estagiário” foi por meio do Decreto 20.294/31, que dispunha sobre providências da Sociedade Nacional da Agricultura, o qual, em seu artigo 4º previu a participação dos estudantes, viabilizada por acordo com o Ministério da Agricultura (BRASIL, 1931).

Posteriormente surgiu a Lei Orgânica de Ensino Industrial, por meio do Decreto 4.073/42, o qual fazia referência aos “trabalhos escolares” (BRASIL, 1942).

Já em 1967, foi estabelecida Portaria 1.002/67, a qual instituiu às empresas a categoria de “estagiário”, destinada aos alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial.

Seu artigo 2º, esse diploma legal dispunha que as empresas poderiam admitir estagiários conforme condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas, fixadas em contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional, impondo diversos requisitos sendo eles a duração e objeto, valor da bolsa, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local do estágio e horário do estágio (BRASIL, 1967).

É possível perceber que essa Portaria tinha como objetivo (i) regulamentar a atividade do estágio aos estudantes de ensinos superior e técnico, (ii) estabelecer relação tripartite entre instituição de ensino, a empresa e o aluno e (iii) conceder garantias aos estudantes-estagiários.

Essas premissas foram precursoras à legislação vigente, inclusive, foi o referido dispositivo que trouxe em seu artigo 3º, a previsão expressa de ausência de vínculo empregatício à atividade:

Art. 3º. Os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período de estágio. (BRASIL, 1967).

Contudo, apesar de sua importância para a formação dos diplomas legais que o sucederam, por sua natureza de ato normativo, essa Portaria não possuía força de lei. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

A Portaria, em muitos casos, criava direitos e obrigações não previstos em lei, violando o princípio da legalidade. A Portaria também não poderia dizer que não havia vínculo de emprego, por falta de previsão nesse sentido em lei. A situação seria fática, de se verificar os requisitos do contrato de trabalho para saber se haverá vínculo de emprego. (PINTO, Sérgio Martins, p. 19-20).

Na década seguinte surgiram outros dispositivos no sentido de implementação de programas de estágio. Sendo notórios entre esses a Lei 5.692/71 e o Decreto 69.927/72.

O primeiro, que tinha como finalidade fixar diretrizes para o ensino de 1º e 2º grau, estabeleceu em seu artigo 6º, parágrafo único, que a cooperação entre empresa e escola, ainda que mediante bolsa, não acarretaria vínculo de emprego, dependendo, no entanto, de instrumento firmado com o estabelecimento de ensino:

Art. 6º - As habilitações profissionais poderão ser realizadas em regime de cooperação com empresas e outras entidades públicas ou privadas. (Redação dada pela Lei nº 7.044, de 1982)

Parágrafo único - A cooperação quando feita sob a forma de estágio, mesmo remunerado, não acarretar para as empresas ou outras entidades vínculo, algum de emprego com os estagiários, e suas obrigações serão apenas as especificadas no instrumento firmado com o estabelecimento de ensino. (BRASIL, 1971).

O segundo estabeleceu o “Programa Bolsa de Trabalhos”, o qual, em seu artigo 9º, estabelecia a relação entre a formação escolar do estudante e a tarefa desenvolvida como requisito para que fosse configurada a atividade de estágio, sem vínculo empregatício, além de estabelecer nos parágrafos 1º e 2º limite de 4 horas diárias e 20 horas semanais para a atividade, bem como bolsa aos estudantes comprovadamente carentes:

Art. 9º. Haverá direta e necessária relação entre a formação escolar seguida pelo estudante e as tarefas que lhe forem cometidas no órgão ou entidade onde preste serviços, para que seja considerado estagiário, sem vínculo de emprêgo.

§ 1º. O trabalho do estagiário não excederá de quatro horas diárias, nem vinte horas semanais, devendo conciliar-se com o seu horário escolar.

§ 2º. Em circunstâncias especiais, a estudantes comprovadamente carentes de recursos financeiros, poderá ser atribuída a "Bôlsa de Trabalho" para o desempenho de tarefas não diretamente relacionadas com a sua formação escolar, mediante contrato de trabalho, entregando-se ao órgão ou entidade tomadora dos serviços o valor mensal da Bôlsa, como contribuição parcial do Programa para o atendimento dos Encargos salariais e previdenciários conseqüentes; preservada, em qualquer caso, a conciliação com o horário escolar do estudante.(BRASIL, 1972).

Nota-se o caráter condicionante que as diretrizes das normas de estágio obtiveram com o passar das décadas, no sentido de que o descumprimento dessas acarretaria o vínculo empregatício.

Ao final dos anos 70, foi promulgada a Lei 6.494/77, regulamentada posteriormente pelo Decreto 87.4979/82, os quais apresentaram forte influência da Portaria 1.002/67.

Por meio dessa legislação, houve a reafirmação da ausência do vínculo empregatício, aqui condicionado à existência de Termo de Compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com a interveniência da instituição de ensino, consoante artigo 5º e artigo 6º, parágrafo 1º:

Art . 5º Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

Art . 6º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 1º O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício. (BRASIL, 1982).

Enfim, em 2008, foi promulgada a Lei 11.788, a qual revogou os demais dispositivos e passou a regular a atividade de estágio adaptando-se às demandas da época ao passo que usufruiu das construções normativas das legislações anteriores.

### **3. OBJETIVOS E CONCEITOS DO ESTÁGIO: Diferenciação de sua natureza e surgimento da Lei 11.788/2008.**



A fim de se analisar os conceitos da legislação vigente, para que seja possível demonstrar seus objetivos, inicia-se a análise retomando a definição de estágio existente no Decreto nº 87.497/82:

Art. 2º 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 responsabilidade e coordenação da instituição de ensino. (BRASIL, 1982).

Percebe-se que essa definição atrela caráter pedagógico e até mesmo social ao estágio, com todos os conceitos voltados à formação do indivíduo. Inclusive, em seu artigo 3º, é trazida a definição do estágio curricular como “procedimento didático-pedagógico” (BRASIL, 1982).

Em contrapartida, a definição da Lei 11.788/2008 demonstra um caráter mais técnico, onde é possível perceber a preparação para o mercado de trabalho como foco principal do 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 freqüentando 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. (BRASIL, 2008).

Esse conceito adotado pela legislação vigente é reflexo do viés mercadológico, e consequentemente trabalhista, que o estágio veio tomando com o passar das décadas, conforme exposto no Capítulo 2., sendo diferenciado das demais modalidades de trabalho apenas por seu objetivo pedagógico.

Nas palavras de Sergio Pinto Martins:

A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação (MARTINS, 2019, p. 27).

De forma similar, o professor Mauricio Godinho Delgado considera a situação do estagiário “curiosa”, em suas palavras:

Situação curiosa ocorre com a figura do estudante estagiário, embora não se trate de excludente com as mesmas características e força da hipótese acima analisada. É que não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. (DELGADO, 2019, p. 373).

Posto isso, é importante frisar que, ante todas as similaridades que o estágio possui com a relação de emprego, ou seja, possui os cinco pressupostos da relação empregatícia

(pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), seu diferencial é a finalidade educacional, que se concretiza pelo disposto na Lei 11.788/08.

Para garantir essa natureza pedagógica-educacional, é essencial a participação da instituição de ensino na relação jurídica, que assume papel de vigilante e protetor dessa natureza, por meio de obrigações expressamente delimitadas pela Lei 11.788.

Ao tratar da lei vigente, Sonia Nascimento e Amauri Nascimento caracterizam o estágio como relação jurídica triangular entre estagiário, concedente e instituição de ensino (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 749).

Tal conceituação pressupõe que todas as partes são igualmente importantes para essa relação jurídica, devendo haver cumprimento das normas por todas as três partes, sendo a instituição de ensino o pilar da relação, justamente por possibilitar o estágio, ao garantir sua natureza educacional.

Reitera-se que é a natureza pedagógica do estágio que o diferencia da relação empregatícia/de trabalho.

Para os autores supracitados, o estágio é de suma importância para a formação de profissionais, pois permite que o estudante adquira aprendizado prático em conjunto com a inserção no mercado de trabalho:

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada esta para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões. (NASCIMENTO: NASCIMENTO, 2014, p. 747).

No entanto, por sua proximidade com as características de emprego e pela possibilidade de ser encarado como forma de “mão de obra” sem encargos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), o estágio tende a ter seu caráter educacional deixado em segundo plano e até mesmo ignorado.

Pelo exposto, a legislação vigente intenta trazer maior rigidez ao cumprimento de suas diretrizes, se comparada às normas anteriores e, conforme será demonstrado no Capítulo 3, passa a ser aplicada aos estagiários de direito, que por vezes eram deixados de lado da proteção legislativa generalista pela sobreposição do Estatuto da Ordem dos Advogados.

No entanto, apesar de mais aprimorada que as legislações precedentes, ainda faltam mecanismos de punição às partes da relação jurídica que infringem as normas legais e contratuais.

### 3.1. MECANISMOS DE CONSERVAÇÃO DO ESTÁGIO AS CONSEQUÊNCIAS DE SUA VIOLAÇÃO

A seguir será evidenciado que, apesar de não ser uma sanção por si, a descaracterização do estágio, com reconhecimento de vínculo de emprego, é a principal forma de punição que a lei traz para a parte que a desrespeita.

Os diplomas legais precedentes ao atual já determinavam expressamente que o estágio não caracterizaria vínculo empregatício, caso seguidas as condições estabelecidas. Isso também ocorre com a Lei 11.788/2008, em seu artigo 3º, que estabelece os requisitos para que o estágio seja caracterizado, sem os quais, conforme parágrafo 2º, será caracterizado vínculo de emprego.

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

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

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

§ 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.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. (BRASIL, 2008).

A jurisprudência divergia entendimento sobre a possibilidade da caracterização empregatícia prevista no parágrafo 2º também ser aplicada no caso de descumprimento do parágrafo 1º. Atualmente, os Tribunais Regionais do Trabalho entendem que sim, conforme será discorrido em tópico 5.2. do presente artigo.

Para os efeitos desse tópico, conclui-se que a descaracterização do contrato de estágio segue o princípio da primazia da realidade, já que, caso não cumpridas as normas legais, não haveria diferenciação entre a atividade exercida pelo estudante e a relação de emprego.

Nesse sentido, a seguinte decisão do Recurso Ordinário nº 0011575-83.2018.5.15.0049, proferida pela Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 29 de julho de 2020, traduz claramente como a descaracterização do estágio é que um reflexo desse princípio, visto que, neste caso concreto, o estagiário comprovou ter realizado tarefas sem viés pedagógico, fora dos parâmetros da Lei 11.788 e do Termo firmado, configurado o desvirtuamento da atividade e preenchimento dos requisitos do vínculo de emprego:

CONTRATO DE ESTÁGIO X CONTRATO DE EMPREGO - **A finalidade do estágio não é a exploração da atividade do estagiário como se fosse integrante do quadro de empregados da empresa, mas sim de proporcionar-lhe aprendizado prático**, como complementação aos conhecimentos teóricos adquiridos nos bancos escolares. Assim, é de bom alvitre ressaltar que o pseudo estágio deve constituir prática desestimulada, eis que implica **fraude à legislação trabalhista**, vedada pelo artigo 9º da CLT. Até porque, nesta especializada vige o **princípio da primazia da realidade**, onde o que se **preza é a realidade fática e não a nomenclatura que as partes pretendem atribuir aos fatos**. Nesse prisma, e ficando comprovado o **desvirtuamento do contrato de estágio**, é de se impor o reconhecimento da **existência de vínculo empregatício**."

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região) (Quarta Turma). Recurso Ordinário nº 0011575-83.2018.5.15.0049. Relator: ORLANDO AMANCIO TAVEIRA. Campinas, 29 de julho de 2020. Lex: jurisprudência do TRT 15ª Região, Campinas, julho. 2020.

Apesar da representação punitiva da configuração de vínculo empregatício às concedentes, apenas em caso de reincidência dessa irregularidade é prevista alguma forma de sanção específica na Lei 11.788/2008, com base no artigo 15, § 1º:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 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.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade. (BRASIL, 2008).

Posto isso, conclui-se que o estagiário é um “trabalhador subordinado” atípico (MARTINS, 2012, p. 26), ao qual não se aplicam os direitos e garantias previstos na CLT, por conta da sua finalidade pedagógica, desde que respeitados os dispositivos da legislação vigente.

Nas palavras de Sônia Nascimento e Amauri Nascimento:

Contrato de estágio não é uma forma de relação de emprego nem pode ser tratado como tal. É uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional com objetivos pedagógicos e de formação de profissional nas diferentes áreas do conhecimento. Porém, o descumprimento de regras estabelecidas pela lei pode ensejar a oportunidade de uma avaliação desqualificante da sua natureza própria, para que o seu enquadramento jurídico se faça no modelo do vínculo de emprego. Este reenquadramento é uma penalidade pesada, e a lei deveria fixar outras punições, mas não a transmutação de um tipo em outro tipo de contrato, o que, convenhamos, não é uma solução adequada. A política legislativa deveria ser outra num país que tanto necessita de formação de profissional para o mercado de trabalho. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 748).

Portanto, apesar do estágio se enquadrar nos requisitos da relação empregatícia, por seu caráter educacional, obtém tratamento especial, devidamente definido na Lei 11.788/08, que inclusive definiu parâmetros objetivos para a descaracterização da atividade.

#### 4. OS ESTAGIÁRIOS DE DIREITO

Especificamente aos estagiários do curso de Direito, o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/94) e o Código de Ética da Advocacia trazem dispositivos específicos que regulam a prática de estágio a esses estudantes, além de provimentos aprovados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados e pelas Seccionais.

#### 4.1. A COEXISTÊNCIA DAS NORMAS QUE REGEM O ESTÁGIO DE DIREITO.

Surgiu, à época da promulgação da Lei 11.788/2008, discussão quanto à suas aplicabilidades em relação aos estagiários de direito. Isso ocorreu devido à existência de norma preexistente que regula a atividade de estágio especificamente em relação aos estudantes de direito, que é o Estatuto da Advocacia.

Por meio de decisões anteriores à 2008, é possível perceber que o entendimento majoritário era o da inaplicabilidade do Decreto nº 87.497/82 aos estagiários de Direito, como elucidado em decisão da sétima turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região proferida em 2005, no Recurso Ordinário nº00081-2004-075-03-00-6:

EMENTA: ESTAGIÁRIO DE DIREITO - VÍNCULO DE EMPREGO. A Lei no 6494, de 1977, e o Decreto no 87.497, de 1982, são inaplicáveis à solução do presente caso concreto, diante da existência de regulamentação própria do estágio na área da advocacia pelo Estatuto da Advocacia (Lei no 8906, de 04/07/1994, artigo 3o, parágrafos 2o e 9o). O artigo 9o da Lei 8906, de 1994, não exige obrigatoriamente a interveniência de instituição de ensino superior na efetivação do estágio de advocacia, pois o torna facultativo. Outras instituições podem promovê-lo: os Conselhos da OAB, "outros setores", órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB. Não é possível ao reclamante dizer que foi enganado pela reclamada em relação ao estágio, eis que era seu o dever legal de se inscrever como estagiário de direito perante a Ordem dos Advogados do Brasil, como disposto no artigo 9o da Lei 8906, de 1994, dentre cujas exigências destaca-se a de "prestar compromisso perante o Conselho Seccional" (art. 8o, inciso VII).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). (Sétima Turma). Recurso Ordinário nº . 00081-2004-075-03-00-6 RO(RO -16295/04). Relator: Milton V. Thibau de Almeida São Paulo, 1 de fevereiro de 2005. Lex: jurisprudência do TRT 3ª Região, São Paulo, fev. 2005.

A inaplicabilidade da regulamentação do estágio aos estudantes de direito antes da Lei de 2008 é possivelmente a mais plausível explicação para a cultura de priorização do trabalho existente na área, principalmente em relação à excessividade de horas trabalhadas, inclusive em horário de aula, tanto pela ausência de proteção do caráter pedagógico quanto pelas características do Estatuto da Advocacia de 1963.

Atribui-se ainda à essa cultura de irregularidades na área do direito o fator geracional, pois as pessoas que trabalharam como estagiários sem garantias legais, ora supervisores/concedentes, entendem como dispensável o respeito às regulamentações atuais e a primazia do caráter educacional do estágio.

Para exemplificar essa hipótese, dois anos antes da Lei de 2008, um artigo de Ana Hirano foi veiculado na Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, por meio do qual foram expostos dados de pesquisa de campo realizada com 1.050 estudantes das principais faculdades de direito da cidade de São Paulo e região. Nessa pesquisa foi concluído que:

A grande maioria - 88,7% - estagia cinco dias por semana, enquanto somente 7,6% estagiam um dia por semana. Um dado alarmante: foi constatado que 1,2% dos estudantes estagiam até sete dias por semana, na medida em que ficam à disposição dos concedentes, em regime de plantão.

Com relação à carga horária do estágio, conforme a tabela 4, 29,6% estagiam quatro horas por dia; 29,3% estagiam de quatro a seis horas; 38,3% estagiam de seis a oito horas por dia; e 2,8% declararam ter sido contratados para estagiar mais de oito horas por dia (...)

Além dessa carga horária "oficial", 68,2% declararam que costumam estagiar mais horas do que as que foram acertadas com a concedente; e desses, 33% afirmaram que freqüentemente estagiam mais horas do que o previsto no termo de compromisso, e 35,2%, às vezes. Portanto, apenas 31,8% dos alunos têm o horário estipulado respeitado. (HIRANO, 2006, p. 766-767).

Sendo assim, a relação de estágio na área do direito há décadas tende a ser vista pelo viés trabalhista, evidenciado principalmente pela excedência da carga horária e relativização do ensino como foco da atividade.

Após o advento da Lei 11.788/2008, o entendimento majoritário, tanto da doutrina quanto da jurisprudência, é de que as normas que regem o estágio de direito coexistem (PINTO, Sérgio Martins, p. 56), com fulcro no artigo 2º parágrafo 2º da LINDB:

A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior” (BRASIL, 1942).

Nesse sentido, o professor Paulo Lôbo confirma o entendimento:

Ao estagiário que realizar atividades práticas em escritório de advocacia aplica-se a Lei n. 11.788/2008, cujo art. 12 concede-lhe o direito de receber bolsa ou outra forma de remuneração, sem vínculo empregatício, e direito de recesso de 30 dias, se o estágio ultrapassar um ano. A jornada de trabalho será definida em comum acordo entre a instituição de ensino e o escritório de advocacia. (LÔBO, 2023, p. 53).

Verifica-se decisão proferida em 2014 também pela sétima turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que é confirmada a aplicação da Lei 11.788/08 aos estagiários de direito, da mesma forma em que se é aplicado o Estatuto da Ordem:

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. Observados os requisitos formais previstos no art. 3º da Lei n. 11.788/08, bem como o disposto no art. 1º do mesmo diploma legal, que define estágio como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos, há que se reputar válido o termo de compromisso de estágio firmado entre a reclamante e a Sociedade de Advogados ré, com a interveniência da instituição de ensino. Também merece ser validado o contrato de estágio profissional que se seguiu, após colação de grau da autora, nos termos do Estatuto da OAB, Lei 8.906/1994, a qual versa sobre estágio do bacharel em Direito que queira se inscrever na Ordem, situação verificada no caso em apreço.

INTEIRO TEOR: pelo encaminhamento do plano de estágio à instituição", o que era de pleno conhecimento do escritório de advocacia". Diz que não havia qualquer orientação pedagógica ... art. 3º da Lei n. 11.788/08, bem como o disposto no art. 1º do mesmo diploma legal, que define estágio como ato educativo escolar supervisionado ... de estágio profissional que se seguiu, após colação de grau da autora, nos termos do Estatuto da OAB, Lei 8.906/1994, a qual versa sobre estágio ... de direito, regido pela Lei 11.788/2008. O segundo quando já formada, regido pelo Estatuto da OAB, Lei 8.906/1994. Cada um deles possui sua especificidade, motivo pelo qual serão analisados separadamente. A) contrato de estágio nos termos da Lei 11.788/2008 O contrato de estágio é, segundo a Lei 11.788.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). (Segunda Turma). Recurso Ordinário nº 0011790-49.2016.5.03.0183. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. São Paulo, 20 de março de 2017. Lex: jurisprudência do TRT 3ª Região, São Paulo, mar. 2017.

Considera-se, portanto, um fator positivo à garantia da natureza educacional do estágio na área do direito que se aplique a Lei 11.788/08, apesar de, culturalmente, por décadas de ausência de garantia ao caráter educacional à atividade, o ambiente do estágio de direito seja propício ao descumprimento das normas.

#### 4.2. ESTATUTO DA ORDEM DOS ADVOGADOS E CÓDIGO DE ÉTICA DA ADVOCACIA.

Superada a questão da aplicação conjunta das normas, cabe nesse subtópico analisar as legislações específicas aos estagiários de direito: O Estatuto da Ordem dos Advogados e o Código de Ética da Advocacia.

Nota-se grande discrepância entre o Estatuto da Ordem atual, regido pela Lei 8.906/94, se comparado ao Estatuto precedente.

Isso pois o Estatuto de 1963 não tinha limitações aos atos dos estagiários, o que aproximava muito a atividade do estagiário com a do advogado:

Embora no antigo EAOAB, de 1963, o estagiário pudesse praticar todos os atos que hoje são privativos do advogado, devemos nos atentar que o caráter do estágio não é o de profissionalizar o estudante, mas sim de instruí-lo na carreira, isto é, o estágio não é uma profissão e o local em que ele se realiza, mesmo sendo em escritório privados, tem como único intuito a educação do estagiário. (GONZAGA; NEVES; JUNIOR. 2023. p. 16).

Atualmente, existem limitações à atividade do estagiário de direito em relação aos atos privativos do estagiário.

Porém, para a análise da Lei 8.906/94, inicialmente cabe salientar que essa diz respeito apenas aos estudantes de direito que possuem inscrição na modalidade de estagiário perante a Ordem dos Advogados do Brasil, cujos requisitos e especificidades estão dispostos em seus artigos 9º e seguintes.

Nas palavras de Paulo Lôbo “O estagiário é o inscrito na OAB, nessa qualidade, devendo ser estudante de curso jurídico legalmente autorizado e reconhecido ou bacharel em direito”. (LÔBO, 2023, p. 52).

O eminente autor destaca a existência do estágio de prática jurídica que não é sinônimo de estágio profissional de advocacia:

O estágio de prática jurídica (curricular) não é exclusivamente da advocacia, até porque os cursos jurídicos não são escolas de advocacia, pois estão habilitados a graduar bacharéis em direito em geral. Bacharel em direito é título de habilitação, mas não é profissão. (LÔBO, 2023, p. 52).

Em seguida, faz a diferenciação entre eles, especificando que no estágio profissional da advocacia o objetivo é a inscrição perante a Ordem dos Advogados do Brasil:

O que difere o estágio profissional de advocacia do estágio de prática jurídica? O primeiro apenas define os requisitos mínimos para ser considerado como tal, com o exclusivo objetivo de permitir a inscrição na OAB como estagiário, ou seja, apenas para os que desejarem inscrever-se nessa condição e que não estejam impedidos de fazê-lo (caso dos que exercem cargos incompatíveis com a advocacia ou de alunos da escola que não está conveniada com a OAB). A inscrição prévia como estagiário não é condição para posterior inscrição como advogado; é conveniente e obrigatória para os que estiverem estagiando em escritórios de advocacia e necessitem exercer as atividades que lhes são próprias, como previstas no Regulamento Geral da OAB (retirar e devolver autos em cartório, obter certidões de processos, assinar petições de juntada). (LÔBO, 2023, p. 52).

Em contrapartida, enfatiza que, apesar da nomenclatura, não se trata de atividade profissional:

A atuação do estagiário não constitui atividade profissional; integra sua aprendizagem prática e tem função pedagógica”. (LÔBO, 2023, p. 24).

Posto isso, para a hipótese de estágio de advocacia, existem atribuições privativas do advogado permitidas aos estagiários de direito inscritos na Ordem, desde que acompanhadas por advogado.

Esse acompanhamento é o que garante o caráter pedagógico à atividade:

O estagiário não é um profissional do direito, e sua aprendizagem prática é desenvolvida ao lado e sob a orientação de um advogado. Por conseguinte, o estagiário não pode isoladamente realizar qualquer ato próprio da atividade de advocacia sem a assistência do advogado. Todos os atos de que participe, especialmente os de natureza processual, devem ser assinados por ele e pelo advogado, ou autorizados expressamente por este, exceto aqueles previstos no Regulamento Geral (v. comentários ao art. 3º), os quais pode ele exercer diretamente. (LÔBO, 2023, p. 52).

Além disso, a atuação do estagiário é expressa pelo artigo 3º do Estatuto atual, que, em seu parágrafo 2º, também atrela a responsabilidade pela prática do estágio ao advogado que atuará em conjunto com esse estudante (BRASIL, 1994).

No mesmo sentido, seu artigo 34, inciso XXIX, determina que constitui infração disciplinar a prática dos atos pelo estagiário que excedam sua habilitação (BRASIL, 1994).



Sobre isso, Paulo Lôbo dispõe que, além de configurar infração disciplinar também geram nulidade, em consonância com artigo 36, inciso III da mesma lei:

Assim, todos os atos profissionais e peças processuais deverão ser realizados com a participação do advogado, embora possam conter, também, o nome, o número de inscrição e a assinatura do estagiário. A ausência do advogado gera nulidade do ato e responsabilidade disciplinar para ambos, em virtude de infração de norma estatutária expressa (art. 36, III, do Estatuto). (LÔBO, 2023, p. 24).

As disposições e penalidades do Código de Ética da Advocacia também são aplicados aos estagiários (os inscritos na Ordem) com fulcro em seu artigo 76:

Art. 76. As disposições deste Código obrigam igualmente as sociedades de advogados, os consultores e as sociedades consultoras em direito estrangeiro e os estagiários, no que lhes forem aplicáveis. (OAB, 2015, p. 22).

Sendo assim, além da proteção garantida pela Lei 11.788, o estagiário de direito inscrito na Ordem terá permissão para realizar alguns atos privativos da advocacia, assim como adquire limitações, e poderá ser responsabilizado pelas extrapolações dessas, possuindo também o dever de seguir o disposto no Código de Ética da Advocacia.

## **5. A VIOLAÇÃO DAS NORMAS LEGAIS E CONTRATUAIS**

À vista do exposto nos capítulos anteriores, fica evidenciado (i) a natureza pedagógica da atividade do estágio, que apesar de possuir os cinco elementos do vínculo de emprego, não se confunde com atividade profissional e, por isso, não acarreta vínculo empregatício (ii) a relação jurídica triangular entre estudante-estagiário, concedente e instituição de ensino, derivada da natureza pedagógica do estágio e que permite com que esta seja garantida, (iii) a possibilidade de descaracterização da atividade do estágio por descumprimento de determinados dispositivos da Lei 11.788/08, tanto pelo concedente quanto pela instituição de ensino que passam a configurar vínculo empregatício, devido ao princípio da primazia da realidade, e (iv) para os estagiários de direito inscritos na OAB, existem permissões e limites relativos às atividades privativas dos advogados, que caso descumpridas acarretam em sanções próprias.

Apesar desses mecanismos que as normas supracitadas fixaram para garantir na prática a natureza educacional do estágio, persiste o descumprimento massificado das normas legais e contratuais, como demonstrado, inclusive, pelas decisões inseridas no decorrer deste artigo.

Isso ocorre pois, em acréscimo à cultura de trabalho que há décadas permeia a área do direito, como consequência à inexistência de vínculo de emprego, o estagiário não goza das proteções dispostas pela legislação trabalhista. Sendo assim, o estudante se torna alvo de exploração da mão de obra, a qual, por não ensejar em encargos trabalhistas e previdenciários,

acaba sendo manifestamente mais barata, até mesmo por tratar de público majoritariamente jovem e com pouca experiência prática.

Como breve demonstração fática da situação atual do vínculo de estágio, principalmente com a implementação do trabalho remoto, que parece ter agravado a situação de irregularidades, analisa-se pesquisa realizada com 210 estagiários, no ano de 2022, com o intuito de demonstrar os efeitos da pandemia de Covid-19 ao vínculo de estágio, pela então graduanda da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Ana Berilo, que demonstrou os seguintes pontos de destaque:

- i) Destaca-se o fato de a maioria dos estagiários respondentes se reconhecerem como pertencentes a uma relação de trabalho (95,1%).
- ii) Os entes concedentes de estágio predominantes no começo da pandemia, entre os respondentes, eram Escritórios de Advocacia (31,6%), seguidos pelo Poder Judiciário (12,4%) e pela Defensoria Pública (12%) (...) Entre os estudantes que iniciaram um novo estágio após a pandemia, a maioria passou a estagiar em Escritórios de Advocacia (31%), seguido pelo Poder Judiciário (7,7%).
- iii) A maioria dos estagiários que responderam o formulário percebeu um aumento na carga horária (49,2%) e de trabalho (51,2%), bem como na pressão no ambiente de estágio (49%). Ademais, observa-se que 26,7% dos respondentes indicaram que os entes concedentes não respeitaram os horários das aulas durante a pandemia. (...) Os resultados da pesquisa demonstram que, após o início da pandemia, mais da metade dos entes concedentes passaram a demandar os estagiários fora do horário comercial ou em fins de semana e feriados (61,3%). (...) Ressalta-se que 26,7% dos entes concedentes não respeitou o horário das aulas...
- iv) (...) Entre os maiores índices estão a ansiedade e o desânimo (84,2%), sendo relevante pontuar que apenas 3,3% dos respondentes afirmaram não ter desenvolvido nenhuma doença psicológica na pandemia. Ademais, uma quantidade considerável dos estagiários indicou ter desenvolvido algum tipo de distúrbio osteomuscular (46,9%) e a maioria também afirmou se sentir mais cansado após o início da pandemia (85,7%). (BERILO, 2022, p. 33- 47).

Em suma, é possível destacar que (i) não é apenas a concedente, mas também o estagiário se percebe como trabalhador, (ii) há perceptível variação das instituições concedentes, apesar do estágio em escritórios ocupar primeira posição, (iii) tende a haver grande desrespeito ao limite de horas da lei e do termo de compromisso e (iv) houve aumento considerável de doenças psicológicas, paralelamente à constatação de aumento da pressão no ambiente de estágio.

É interessante também observar os comentários livres dos entrevistados:

- v) A pesquisa destinou um espaço para que os respondentes compartilhassem suas aflições e percepções sobre o estágio na pandemia. Este espaço teve 133 respostas. Os temas mais recorrentes entre os relatos concedidos foram em relação à carga horária e demanda (46,1%), saúde física e psicológica (28,1%), trabalho remoto (26,6%), relatos de experiências positivas (18,8%), a ausência de separação entre os tempos de trabalho e não trabalho (15,6%), dificuldades de aprender com o estágio em meio à pandemia (14,1%), o medo de perder o estágio (13,3%), questões financeiras (10,9%), transferência dos custos e responsabilidades do ente concedente para o estagiário (9,4%), a falta de interações interpessoais (8,6%) e expressões valorativas com conotações negativas (8,6%). (BERILO, 2022, p. 33- 47).

Com base no exposto pela pesquisa, resta evidente que a rigidez das normas da Lei 11.788/2008 tem sido flexibilizada, com base nos números alarmantes da pesquisa mencionada, os quais refletem a banalização do desrespeito às normas legais e contratuais que regem o estágio na área do direito.

A flexibilização pode ser entendida como “forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas sobre o Direito do Trabalho”. (GARCIA, 2022, p. 625).

A pesquisa revela claro indicativo de que as normas, principalmente relativas ao horário do expediente, estão sendo desrespeitadas, inclusive em relação à compatibilidade das horas de estudo.

### 5.1. POSSÍVEIS JUSTIFICATIVAS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS

Como já exposto, a caracterização do vínculo empregatício ocupa lugar de sanção para o concedente quando não cumpridos os parâmetros estabelecidos pela Lei 11.788, fazendo com que sejam devidos os encargos trabalhistas e previdenciários.

Sendo essa a punição mais pesada da lei, percebe-se evidente inversão de valores, visto que os encargos da CLT apenas garantem direitos ao trabalhador. Dessa forma, provado que o estágio não atendeu seu caráter pedagógico, por meio dos dispositivos da lei vigente, resta a prevalência ao caráter trabalhista, sendo lógica a aplicação dos encargos, pela primazia da realidade. Isso não é propriamente uma sanção, apesar de gerar ônus ao concedente.

Apenas ante a reincidência de irregularidades surge a sanção prevista no artigo 15, § 1º da Lei 11.788/2008, que determina impedimento de receber estagiários por 2 (dois) anos (BRASIL, 2008).

Tal sanção parece ínfima se comparado ao notório problema sistêmico de abusos encarados pelos estagiários de direito. Também inexistem sanções mais pesadas, como por exemplo a aplicação de multa (PINTO, 2019, p. 113).

Da mesma forma, as sanções do Estatuto da OAB e Código de Ética da Advocacia não abrangem todos os estagiários de direito, visto que, apesar de obrigatória a inscrição para realizar determinadas atividades privativas da advocacia, não é requisito obrigatório para o estágio em escritórios. Ademais, ainda que inscritos, todos estão sujeitos à Lei 11.788/2008, visto que as normas coexistem.

Ou seja, são insuficientes as sanções previstas na Lei 11.788, e por isso o desrespeito às normas é banalizado, exceto nos casos em que o estudante, apesar dos riscos de eventual prejuízo perante o mercado de trabalho, exija reconhecimento da relação de emprego ao judiciário.

Posto isso, a flexibilização da rigidez das normas não parece ter causa exclusiva na falta de medidas punitivas ao concedente, visto que existe ônus relativamente pesado para as concedentes que a descumprem, quando denunciadas.

Sabe-se que a relação entre concedente e estagiário é desigual, sendo a concedente parte mais forte na relação capital x trabalho, como discorre Carlos Henrique Leite:

No que concerne ao direito do trabalho, podemos dizer que as suas fontes materiais são os fatos políticos, econômicos e sociais trabalhistas, como a necessidade de intervenção estatal em favor da parte mais fraca na relação capital × trabalho, ou seja, o trabalhador e a necessidade de instituir um modelo de relações baseadas na promoção da paz, da liberdade, da igualdade, da justiça, da segurança e da solidariedade. (LEITE, 2023, p. 43).

Essa situação traz possíveis submissões dos estagiários às condições impostas, bem como possíveis consequências à denúncia de infrações legais e contratuais, o que desestimula a denúncia ao judiciário.

Contudo, essa situação de desrespeito às normas não deveria ser passível de ocorrência, muito menos com a frequência que é percebida, principalmente se aplicados corretamente os mecanismos da Lei 11.788, já mencionados diversas vezes.

Assim, chega-se à conclusão de que carece eficácia na fiscalização da atividade para a garantia da prevalência do objetivo pedagógico, papel esse que deveria ser exercido pela instituição de ensino.

## 5.2. O PAPEL DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Ante o exposto, é importante destacar o papel da instituição de ensino pois, como parte na relação jurídica, ela deveria figurar como principal protetor do estudante em face de abusos e garantir que o estágio mantenha seu caráter pedagógico.

Reitera-se que ao tratar da lei vigente, Sonia Nascimento e Amauri Nascimento caracterizam o estágio como relação jurídica triangular entre estagiário, concedente e instituição de ensino (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 749).

Tal conceituação pressupõe que todas as partes são igualmente importantes para essa relação jurídica. Isso está expresso nos seguintes artigos da Lei 11.788/08.

O artigo 3º, parágrafo 1º traz a obrigatoriedade de acompanhamento por professor orientador, ao qual deverão ser apresentados relatórios periódicos:

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. (BRASIL, 2008).

No mencionado artigo 7º, são elencadas as obrigações da instituição de ensino, com clara finalidade de proteção ao estudante-estagiário que incluem: celebrar termo de compromisso com as partes, avaliar as instalações do concedente, zelar pelo cumprimento do termo, reorientar o estudante em caso de descumprimento das normas, comunicar o concedente quanto às datas de avaliações e período letivo (BRASIL, 2008).

Além disso, destacam-se os incisos III e IV:

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; (BRASIL, 2008)

Evidencia-se, portanto a obrigatoriedade da instituição em indicar orientador responsável por acompanhar o estágio e exigir relatório periódico, no máximo a cada semestre. Enquanto o período máximo de estágio é de 2 anos, com fulcro no artigo 3º, parágrafo 1º e 11ª, incisos III e IV da referida lei.

Existe jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, previamente mencionada, que verifica como requisito para a descaracterização do estágio, e conseqüente configuração do vínculo de emprego, a ausência de acompanhamento da instituição de ensino, com fulcro no parágrafo 2º do artigo 3º:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. Discute-se a descaracterização do contrato de estágio, em decorrência da ausência de acompanhamento das atividades da reclamante pela instituição de ensino. **A leitura dos arts. 2º e 3º da Lei 11.788/2007 permite concluir que a falta de preenchimento de quaisquer dos requisitos previstos nos citados dispositivos descaracteriza o contrato de estágio e implica o reconhecimento do vínculo de emprego com a parte concedente do estágio.** Nesse contexto, não subsiste o fundamento do Tribunal Regional, no sentido de que a "**ausência de acompanhamento por parte da instituição de ensino não enseja o reconhecimento do vínculo de emprego, a teor do § 2º do art. 3º da Lei nº 11.788/08**". Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10298-07.2017.5.03.0112. Relator: Ministro Joao Batista Brito Pereira. Brasília/DF, 6 de novembro de 2020. Lex: jurisprudência do TST, Brasília, nov. 2020.

A descaracterização também já foi determinada ante a ausência da entrega dos relatórios periódicos, com prazo máximo de 6 meses, à instituição de ensino, conforme decisão do Recurso Ordinário nº 0000071-10.2013.5.03.0140, em agosto de 2014 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região :

**EMENTA: CONTRATO DE ESTÁGIO. FALTA DE ATENDIMENTO DOS REQUISITOS FORMAIS E/OU MATERIAIS ESTABELECIDOS NA LEI 11.788/08. NULIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.** A falta de atendimento dos requisitos formais e/ou materiais estabelecidos na Lei 11.788/08 implica a nulidade do contrato de estágio e a conformação do **vínculo empregatício entre o educando e a parte concedente** para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (arts. 3º, § 2º, e 15).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). (Sétima Turma). Recurso Ordinário nº 0000071-10.2013.5.03.0140 RO(00071-2013-140-03-00-6 RO). Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. São Paulo, 8 de agosto de 2014. Lex: jurisprudência do TRT 3ª Região, São Paulo, ag. 2014.

Destacam-se os trechos do Relator elencados abaixo:

(...) Também **não houve prova da entrega à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, de relatório de atividades, para acompanhamento do professor orientador, nos termos dos arts. 3º, § 2º, 7º, IV e 9º, VII, da Lei 11.788/08.**

(...)

Além do mais, tal como denunciou a autora (fl. 08), o estágio perdurou entre 13/10/2010 e 31/10/2012, restando **violado o prazo máximo de dois anos** perante a mesma parte concedente (art. 11 da Lei 11.788/08). **Até mesmo a Lei 8.906/94 estabelece que o estágio profissional de advocacia apresenta duração de dois anos (art. 9º, § 1º), a ser realizado nos últimos anos do curso jurídico.**

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). (Sétima Turma). Recurso Ordinário nº 0000071-10.2013.5.03.0140 RO(00071-2013-140-03-00-6 RO). Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. São Paulo, 8 de agosto de 2014. Lex: jurisprudência do TRT 3ª Região, São Paulo, ag. 2014.

Visto isso, é evidente que a instituição de ensino tem um papel de suma importância na relação de estágio, principalmente no que concerne a fiscalização da atividade para proteger o estudante.

Ante o desequilíbrio natural de uma relação desigual como a relação contratante x estagiário, seriam evitadas as violações mediante fiscalização da atividade do estágio pela instituição de ensino, que está na relação justamente por essa função e que tem obrigações devidamente previstas na Lei 11.788.

É possível concluir que sem essa garantia de acompanhamento da instituição de ensino, também é caracterizado o vínculo empregatício, visto que se torna ausente a comprovação de que o caráter pedagógico da atividade foi respeitado.

### 5.3. INEFICÁCIA NA FISCALIZAÇÃO: OBRIGAÇÕES E SANÇÕES DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Desde o início da atividade do estágio, a instituição de ensino se mostra presente na relação jurídica, como exposto em capítulo 1, e tem obrigações para garantir o caráter pedagógico do estágio, reiterando que o estágio, na sua modalidade não-obrigatória remunerada, é a relação que mais se assemelha ao vínculo de emprego, sendo diferenciado por seu objetivo educacional.

Pela análise da Lei 11.788/2008, a instituição de ensino tem diversas obrigações de natureza fiscalizatória, sem as quais há caracterização do vínculo empregatício. Isso se dá pois

o que caracteriza o estágio é seu caráter educacional, mas além disso, um ato educativo escolar supervisionado, nas palavras do autor Maurício Godinho Delgado:

Portanto, jamais o contrato de estágio pode ser compreendido como mero instrumento de arregimentação de mão de obra barata por entidades públicas e privadas; ele há de corresponder sempre a um ato educativo escolar supervisionado. Esta relação jurídica especial tem de fazer parte do projeto pedagógico do curso, integrando o itinerário formativo do educando (§ 1º do art. 1º da Lei n. 11.788/08); ela se deflagra e se realiza com vistas 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 (art. 1º, §§ 1º e 2º, da Lei n. 11.788). (DELGADO, 2019, p. 381).

Essa supervisão é imprescindível pois é a forma prática com que a Lei. 11.788/08 traduz a natureza pedagógica do estágio.

Ocorre que a fiscalização prática exercida pelas instituições de ensino tem se mostrado insuficientes. Ora, o caráter educacional da atividade tem sido ignorado, o que pressupõe que o agente garantidor desse caráter na relação jurídica não está cumprindo seu papel, ou seja, não está cumprindo as obrigações dispostas na lei.

Apesar de ter obrigações tão delimitadas quanto a concedente e o estudante, a instituição de ensino não tem qualquer ônus pelo descumprimento das regras.

Foi exposto anteriormente que o descumprimento das obrigações da instituição caracteriza vínculo de emprego, porém essa caracterização gera ônus apenas ao contratante, visto que na Lei 11.788 não há qualquer previsão de penalidade à instituição e ensino.

Para Sérgio Pinto Martins, a instituição pode ser responsabilizada civilmente (MARTINS, Sérgio, 2019, p. 41). No entanto, essa responsabilização não se dá no sentido de punir ou ressarcir o estudante pela ausência de fiscalização/acompanhamento durante seu estágio. Entende-se que isso ocorre até mesmo pela possível ausência de nexo causal, visto que se há dano, o causador direto é o concedente.

No Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, maior Tribunal do país, não foram encontradas quaisquer ocorrências de punição pecuniária pela ausência da fiscalização prevista em lei na prática.

Ante o exposto, há nítida problemática que se evidencia quanto à situação do estágio, o qual tende a perder seu caráter pedagógico por ser percebido como forma de mão de obra sem encargos trabalhistas e previdenciários, por sua própria característica atípica de trabalho, mantenedora de relação de subordinação e hipossuficiência, ao passo que não há fiscalização efetiva e abrangente dessa relação.

Nesse sentido, a instituição de ensino, agente que faz parte da relação jurídica para garantir que o objetivo pedagógico-educacional prevaleça, não possui qualquer tipo de sanção em caso de descumprimento dos dispositivos, e acaba por descumpri-las.

## **6. CONCLUSÃO**

Pelo presente trabalho, em análise às leis, precedentes e atuais, bem como às doutrinas de direito do trabalho, foi demonstrado que, conceitualmente, o que faz com que o estágio seja uma modalidade especial de trabalho é seu objetivo pedagógico, não obstante possuir todas as características de uma relação de trabalho.

Por esse motivo, há desequilíbrio na relação contratual entre concedente e estudante, o qual deveria ser posto em equilíbrio pela instituição de ensino, a terceira parte da relação jurídica triangular, a qual tem o dever de garantir o caráter educacional do estágio e o cumprimento das normas, visto que o estágio é configurado justamente pela observância dessas normas legais e contratuais.

Inclusive, restou demonstrado por meio de julgados que o não cumprimento das obrigações por parte da instituição de ensino também ensejam na descaracterização do estágio com reconhecimento do vínculo de emprego.

Essa descaracterização, apesar de decorrer do princípio da primazia da realidade, é percebida como forma de punição à concedente, que arcará com ônus previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, situação que passa a figurar como a forma de sanção ao descumprimento da lei, porém, permanece insuficiente para manter sua rigidez e evitar descaracterização de seu caráter educacional.

As pesquisas de campo com estagiários da área do direito evidenciaram a problemática do desrespeito às normas como algo cultural da área e até mesmo normalizado, visto que duas pesquisas realizadas com mais de 10 anos de diferença uma da outra obtiveram resultados similares, ainda que com uma alteração legislativa significativa entre elas.

Ainda, os próprios julgados inseridos no decorrer do artigo evidenciam a descaracterização do estágio na prática, e como a demanda é percebida pelo judiciário.

Notória, portanto, a tendência ao desrespeito das normas legais e contratuais que regem o estágio de direito, por sua similaridade ao trabalho remunerado com vínculo empregatício, principalmente por sua subordinação e posição de hipossuficiência do estagiário, sem que sejam devidos os encargos trabalhistas.

Posto isso, dentre as hipóteses estabelecidas para a flexibilização dos requisitos da Lei 11.788 e do Termo de Compromisso, destaca-se a insuficiência de sanções na legislação, com



foco na ausência de sanções à instituição de ensino, à qual não há consequências pela falha na fiscalização dos estágios na prática.

Vale ressaltar que na relação jurídica do estágio a instituição de ensino é tão importante quanto a concedente e o estagiário, atuando como guardião do objetivo educacional da atividade, e a ainda que a ausência de cumprimento das obrigações das instituições acarrete o reconhecimento da relação de emprego, para a própria instituição não há previsão punitiva.

Em suma, o trabalho reconhece a importância do estágio, principalmente em sua modalidade não-obrigatória e remunerada, pois suas funções pedagógica e preparatória contribuem para a inserção no mercado de trabalho, sendo importantes para a formação de profissionais no país, bem como a importância dos dispositivos existentes para preservação de sua natureza educacional.

Porém, segue evidente a flexibilização das normas e dos direitos dos estagiários da área do direito, devido à evidente falta de sanções mais pesadas na Lei 11.788/2008, como a aplicação de multas à concedente infratora e principalmente à instituição de ensino pelo descumprimento de suas obrigações fiscalizatórias.

## **7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BERILO, Ana Sarah Schneider. Estágio e pandemia: uma análise sobre os efeitos da pandemia nos estagiários de direito da região metropolitana do Rio de Janeiro. 2022. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

BRASIL. Decreto Lei nº 20.294 de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 2 de outubro de 2023.

BRASIL. Decreto Lei nº 4.073 de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm). Acesso em 2 de outubro de 2023.

BRASIL. [LINDB (1942)]. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro de 1942. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2010]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm). Acesso em: 2 de outubro de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria 1.002, de 29 de setembro de 1967. Institui nas empresas a categoria de estagiário e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria\\_n\\_1002](http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria_n_1002). Acesso em: 2 de outubro de 2023.

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. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5692impressao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692impressao.htm). Acesso em: 28 de setembro de 2023.

BRASIL. Decreto Lei nº 69.927 de 13 de janeiro de 1972. Institui em caráter nacional, o Programa "Bolsa de Trabalho". Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 2 de outubro de 2023.

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. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6494impressao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494impressao.htm). Acesso em: 23 de setembro de 2023.

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. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D87497impressao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D87497impressao.htm). Acesso em: 23 de setembro de 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Ofício circular 017/MEC. Brasília, DF: Ministério da Educação, 26 jan. 2006. Assunto: FUNDEB.

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. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm). Acesso em: 1 de setembro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região) (Quarta Turma). Recurso Ordinário nº 0011575-83.2018.5.15.0049. Relator: ORLANDO AMANCIO TAVEIRA. Campinas, 29 de julho de 2020. Lex: jurisprudência do TRT 15ª Região, Campinas, julho. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10298-07.2017.5.03.0112. Relator: Ministro Joao Batista Brito Pereira. Brasília/DF, 6 de novembro de 2020. Lex: jurisprudência do TST, Brasília, nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). (Sétima Turma). Recurso Ordinário nº 0000071-10.2013.5.03.0140 RO(00071-2013-140-03-00-6 RO). Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. São Paulo, 8 de agosto de 2014. Lex: jurisprudência do TRT 3ª Região, São Paulo, ag. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). (Sétima Turma). Recurso Ordinário nº . 00081-2004-075-03-00-6 RO(RO -16295/04). Relator: Milton V. Thibau de Almeida São Paulo, 1 de fevereiro de 2005. Lex: jurisprudência do TRT 3ª Região, São Paulo, fev. 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). (Segunda Turma). Recurso Ordinário nº 0011790-49.2016.5.03.0183. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. São Paulo, 20 de março de 2017. Lex: jurisprudência do TRT 3ª Região, São Paulo, mar. 2017.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região. Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 47-70, jan./jun. 2010.

CERIBELI, Harrison Bachion; FERNANDES, Sofia Bothrel; MARANHÃO, Carolina Machado Saraiva de Albuquerque. Supervisão abusiva e o silêncio dos estagiários. 2021.

CORDEIRO, Guilherme Batista. O desrespeito à lei do estágio nos escritórios de advocacia. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)-Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 22 out. 2023.

GONZAGA, Alvaro de A.; NEVES, Karina P.; JUNIOR, Roberto B. Estatuto da Advocacia e Código de Ética e Disciplina da OAB Comentados. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648573. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648573/>. Acesso em: 20 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

HIRANO, Ana Farias. A atual situação do estágio no meio jurídico. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 101, p. 747-774, 2006.

LAPINHA, Gabriel Ribeiro. Análise da lei do estágio, consequências de seu desvirtuamento e necessidade de atualização do texto normativo. 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 22 out. 2023.  
LÔBO, Paulo. Comentários ao estatuto da advocacia e da OAB. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627635. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627635/>. Acesso em: 01 out. 2023.

LUZ, Valdemar Pereira da. Estágio em direito: manual do estagiário. São Paulo: Editora Manole, 2009. E-book. ISBN 9788520443347. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520443347/>. Acesso em: 08 mai. 2023.

MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 22 out. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e Relação de Emprego. 5ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro: NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 23. ed. rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2008. 1312 p.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. RESOLUÇÃO N. 02/2015. Código de Ética e Disciplina da OAB. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oabsp.org.br/codigo-de-etica-2016>. Acesso em 20 de outubro de 2023.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; DA ROSA TOLFO, Suzana. Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 63, p. 15-25, 2011.

SILVA, Andresa Darosci et al. Características do comprometimento de estagiários com organizações de trabalho. 2008.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. *Legislação do Trabalho*, v. 10, p. 1173-1188, 2008.

---

## TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

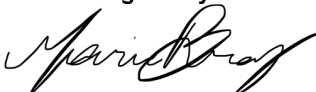
Eu, Maria Franzon Braz

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 31968511, período 10º, turma C, tendo realizado o TCC com o título: A VIOLAÇÃO DAS NORMAS LEGAIS E CONTRATUAIS NOS ESTÁGIOS DE DIREITO: MEIOS DE PROTEÇÃO DO CARÁTER PEDAGÓGICO-EDUCACIONAL DA ATIVIDADE sob a orientação do(a) Professor(a) DR. IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 10 de novembro de 2023.

DocuSigned by:  
  
850E04FEBA4D418...

---

**Assinatura do discente**