



NOVAS FORMAS DE TRABALHO: O TELETRABALHO NO CONTEXTO DO ESTÁGIO

NEW FORMS OF WORK: TELEWORK IN THE CONTEXT OF INTERNSHIPS

Ednirley Barbosa da Mata¹

Samara Crystina Bernardes Silva²

Maria Vitória Rodrigues Rezende³

Cleia Simone Ferreira⁴

Resumo: Este estudo analisa as implicações jurídicas e práticas do teletrabalho nas relações de estágio, à luz das inovações introduzidas pela Lei nº 14.442/2022, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou a admitir expressamente essa modalidade para estagiários e jovens aprendizes. O objetivo central consiste em compreender em que medida o distanciamento físico inerente ao teletrabalho impacta a finalidade educativa do estágio, conforme estabelecido pela Lei nº 11.788/2008, bem como identificar os principais desafios enfrentados pelos estudantes nesse contexto. A justificativa da pesquisa reside na crescente adoção do trabalho remoto no cenário pós-pandemia e na necessidade de avaliar criticamente seus efeitos sobre a formação profissional, especialmente em uma modalidade cuja essência é eminentemente pedagógica. Nesse sentido, destacam-se riscos como o isolamento social, a fragilização da supervisão e a possível descaracterização do estágio enquanto instrumento de aprendizagem. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e analítico, fundamentada em revisão bibliográfica e documental, com análise de dispositivos legais e produção científica recente sobre teletrabalho e estágio. Os resultados evidenciam que, embora o teletrabalho proporcione benefícios como flexibilidade e redução de deslocamento, sua aplicação ao estágio apresenta limitações significativas, sobretudo no que se refere à vivência prática, à interação interpessoal e ao acompanhamento pedagógico. Conclui-se que a adoção dessa modalidade exige regulamentação mais específica e a implementação de práticas institucionais que assegurem a centralidade do processo educativo, sendo o modelo híbrido apontado como alternativa mais equilibrada.

¹Discente do Centro Universitário de Mineiros/GO, ebarbosadamata02@academico.unifimes.edu.br.

²Discente do Centro Universitário de Mineiros/GO.

³Discente do Centro Universitário de Mineiros/GO.

⁴Docente do Centro Universitário de Mineiros/GO.



Palavras-chave: Teletrabalho. Estágio. Lei nº 14.442/2022. Formação Profissional. Direito do Trabalho.

Abstract: This study analyzes the legal and practical implications of telework in internship relationships, in light of the innovations introduced by Law No. 14,442/2022, which amended the Consolidation of Labor Laws (CLT) and explicitly allowed this modality for interns and young apprentices. The main objective is to understand the extent to which the physical distancing inherent to telework affects the educational purpose of internships, as established by Law No. 11,788/2008, as well as to identify the main challenges faced by students in this context. The justification for this research lies in the growing adoption of remote work in the post-pandemic scenario and the need to critically assess its effects on professional training, especially in a modality whose essence is inherently pedagogical. In this regard, risks such as social isolation, weakened supervision, and the potential mischaracterization of internships as a learning instrument are highlighted. Methodologically, this is a qualitative study with a descriptive and analytical approach, based on a bibliographic and documentary review, including the analysis of legal provisions and recent scientific literature on telework and internships. The results indicate that, although telework offers benefits such as flexibility and reduced commuting time, its application to internships presents significant limitations, particularly regarding practical experience, interpersonal interaction, and pedagogical supervision. It is concluded that the adoption of this modality requires more specific regulation and the implementation of institutional practices that ensure the centrality of the educational process, with the hybrid model emerging as the most balanced alternative.

Keywords: Telework. Internship. Law No. 14,442 of 2022. Vocational Training. Labor Law.

INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 trouxe muitos desafios e soluções, representando um marco importante para uma mudança de perspectiva nas relações de trabalho. À medida que a sociedade avança tecnologicamente, surgem novas maneiras de resolver problemas, que são tanto práticas quanto facilitadoras, embora algumas precisem ser questionadas quanto aos seus métodos e resultados. Além dessas soluções, novas modalidades de trabalho ganham destaque, entre elas o teletrabalho.



De acordo com o artigo 75-B da Lei n.º 14.442 de 2022, teletrabalho ou trabalho remoto é definido como a prestação de serviços fora das instalações do empregador, seja de forma predominante ou não, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação, sem que isso caracterize trabalho externo. Em outras palavras, o teletrabalho não é definido apenas pela realização de serviços fora do espaço físico da empresa, mas também pelo uso de tecnologias de informação e comunicação como ferramenta fundamental para sua realização. Ademais, o dispositivo deixa claro que essa modalidade pode ocorrer de forma predominante ou não, permitindo o regime híbrido. Por fim, é importante destacar a diferença em relação ao trabalho externo, pois, no teletrabalho, as tarefas podem ser controladas e executadas à distância, ao contrário das funções que necessitam de presença física em diferentes locais.

Destaca-se, ainda, que o § 6º do referido artigo estendeu expressamente a possibilidade de adoção do teletrabalho ao estagiário e ao jovem aprendiz, ampliando o alcance dessa modalidade no âmbito das relações de trabalho e de formação profissional. A partir dessa ampliação normativa, traz uma mudança relevante no cenário das relações de trabalho e de formação profissional.

Nesse contexto, o teletrabalho do estagiário passa a ocupar posição de destaque, exigindo uma análise mais aprofundada sobre suas implicações práticas e jurídicas, sobretudo no que diz respeito à compatibilidade entre as atividades desenvolvidas remotamente e a finalidade educativa do estágio, indicada pela Lei nº 11.788/2008.

EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TELETRABALHO E A LEI Nº 14.442/2022

O teletrabalho no Brasil passou por um processo gradual de construção normativa, acompanhando as transformações tecnológicas e organizacionais do mundo do trabalho. A primeira alteração relevante ocorreu com a Lei nº 12.551/2011, que modificou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparando os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos para fins de caracterização da subordinação jurídica. Essa mudança representou um marco inicial ao reconhecer que o controle do trabalho poderia ocorrer à distância, rompendo com a lógica tradicional da presença física como elemento central da relação laboral (DELGADO, 2022).

Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, sistematizou o teletrabalho ao inserir os artigos 75-A a 75-E na CLT, estabelecendo um regime jurídico próprio. Nesse momento, o teletrabalho passou a ser definido como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização



de tecnologias de informação e comunicação. Conforme observa Maurício Godinho Delgado (2022), essa regulamentação representou avanço significativo ao conferir maior segurança jurídica às partes, embora ainda mantivesse uma concepção restritiva baseada na predominância da atividade remota.

Entretanto, foi no contexto da pandemia da COVID-19 que o teletrabalho deixou de ser uma alternativa marginal para se tornar uma prática amplamente difundida. A necessidade de distanciamento social acelerou a adoção dessa modalidade em escala global, evidenciando tanto suas potencialidades quanto suas fragilidades. Estudos internacionais, como os da International Labour Organization (2020), apontam que o teletrabalho se consolidou como estratégia essencial para a manutenção das atividades econômicas, ao mesmo tempo em que trouxe à tona desafios relacionados à regulação, à saúde mental e às condições de trabalho.

Nesse cenário, a Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, promoveu ajustes relevantes na disciplina jurídica do teletrabalho no Brasil. A principal inovação consistiu na retirada do requisito de “preponderância” da atividade remota, passando a admitir expressamente o regime híbrido. Tal mudança reflete uma adaptação normativa à realidade contemporânea, marcada pela flexibilidade e pela integração entre trabalho presencial e remoto. Como destaca Manuel Castells (2020), a sociedade em rede demanda modelos laborais mais fluidos e adaptáveis, nos quais a presença física deixa de ser o elemento estruturante da produtividade.

Além disso, a Lei nº 14.442/2022 inovou ao estender, de forma expressa, a aplicação do teletrabalho aos estagiários e aprendizes, conforme previsto no art. 75-B, § 6º. Essa previsão representa um avanço relevante ao reconhecer a possibilidade de inserção desses sujeitos em ambientes digitais de trabalho, ampliando o acesso às oportunidades de formação. Contudo, tal ampliação também suscita importantes questionamentos jurídicos e pedagógicos. Antes dessa alteração, a Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio) estruturava o estágio com base na vivência no ambiente de trabalho, enfatizando a interação direta e a supervisão contínua como elementos essenciais do processo formativo.

Nesse sentido, a inclusão do teletrabalho no contexto do estágio tensiona a própria natureza jurídica e pedagógica dessa modalidade. Conforme apontam estudos recentes (VAISMAN; FUZYAMA; BARBOSA, 2023), a ausência de convivência presencial pode comprometer a internalização de práticas profissionais e a construção de vínculos institucionais. Ademais, há o risco de descaracterização do estágio como atividade educativa, aproximando-o indevidamente de uma relação de trabalho produtivo sem as garantias correspondentes.



Dessa forma, a evolução normativa do teletrabalho no Brasil revela um movimento de adaptação progressiva às transformações tecnológicas e sociais, culminando em um modelo mais flexível e inclusivo. Contudo, essa flexibilização exige uma leitura crítica, especialmente quando aplicada ao estágio, uma vez que a inovação jurídica não pode se sobrepor à finalidade educativa que fundamenta essa modalidade de formação profissional.

A Natureza Educativa do Estágio

A Lei n.º 11.788/2008 caracteriza o estágio como uma atividade educativa escolar supervisionada, realizada no ambiente de trabalho, com o objetivo de preparar os estudantes para o trabalho produtivo. O § 2º do art. 1º desta lei determina que o estágio tem como finalidade o aprendizado de competências relacionadas à atividade profissional e à contextualização curricular, com o objetivo de promover o desenvolvimento do estudante tanto para a vida cidadã quanto para o mercado de trabalho.

O estágio, portanto, não configura uma relação de emprego, mas sim uma relação educacional. A experiência prática é fundamental para consolidar os conhecimentos teóricos adquiridos nas instituições de ensino. Nesse sentido, a supervisão é um elemento central. A lei determina que o estágio deve ser acompanhado por um professor orientador da instituição de ensino e por um supervisor da parte concedente, garantindo que o processo formativo seja efetivo e alinhado ao projeto pedagógico do curso.

A transição dessa experiência prática para o ambiente remoto levanta questionamentos fundamentais: como garantir a efetividade da supervisão e a integração do estudante na cultura organizacional quando a interação é feita apenas por meio de telas? A resposta a essa pergunta é central para compreender os limites e as possibilidades do teletrabalho no contexto do estágio.

Desafios e Benefícios do Teletrabalho para Estagiários

A implementação do teletrabalho para estagiários apresenta uma dualidade de efeitos que precisa ser analisada com cuidado. Por um lado, estudos apontam benefícios como a eliminação do tempo de deslocamento, o que proporciona maior qualidade de vida e mais tempo para os estudos. Além disso, a flexibilidade de horários pode facilitar a conciliação entre as atividades acadêmicas e as responsabilidades do estágio, especialmente para estudantes que residem em locais distantes das empresas concedentes.

Por outro lado, os desafios são significativos. A pesquisa de Vaisman, Fuzyama e Barbosa (2023) sobre as vivências de estagiários no formato remoto durante a pandemia revelou que a falta de proximidade física com gestores e colegas prejudica a absorção do "sentir"



empresarial e da cultura organizacional. O isolamento social e a dificuldade de comunicação informal, como as conversas de corredor ou a observação direta da rotina do escritório, foram apontados como fatores que dificultam o aprendizado e a socialização profissional.

Além disso, Nogueira, Pinto e Moreira (2026) alertam para os riscos biopsicossociais e a precarização. A dificuldade de estabelecer limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso pode levar à sobrecarga e ao esgotamento mental. A supervisão, que deveria ser um processo contínuo de orientação, muitas vezes se transforma em mero controle de tarefas e resultados, desviando da finalidade educativa do estágio. Os autores se referem a esse fenômeno como "instrumentalização do teletrabalho em detrimento de seu valor educativo", que é um dos riscos mais sérios da adoção irrestrita do trabalho remoto para estagiários.

METODOLOGIA

Essa pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo e analítico, baseada em revisão bibliográfica e documental, por entender que os fenômenos relacionados à formação profissional e às relações de trabalho envolvem dimensões subjetivas que não podem ser devidamente abordados apenas por métodos quantitativos isolados.

O levantamento de dados foi realizado por meio da análise de legislações pertinentes, em especial a Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio) e a Lei nº 14.442/2022 (que regulamenta o teletrabalho e o regime híbrido na CLT). Ademais, foram consultados artigos científicos, revistas acadêmicas e doutrinas jurídicas disponíveis em bases de dados como SciELO, repositórios institucionais de universidades (UFJF e FURG) e portais jurídicos especializados.

A análise dos textos selecionados buscou confrontar as inovações legislativas com as realidades práticas vivenciadas por estagiários em regime remoto, permitindo a construção de uma argumentação teórica sólida sobre o tema.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados evidenciam que a inclusão expressa dos estagiários no regime de teletrabalho pela Lei nº 14.442/2022 representou um avanço importante no ordenamento jurídico brasileiro, ao conferir segurança jurídica a uma prática que se intensificou durante a pandemia da COVID-19. No entanto, como apontam Vaisman, Fuzyama e Barbosa (2023), a consolidação normativa não elimina os desafios práticos relacionados à experiência formativa do estagiário em ambiente remoto.



A literatura demonstra que o estágio, enquanto atividade essencialmente educativa, depende fortemente da vivência concreta no ambiente organizacional. Nesse sentido, autores como Maurício Godinho Delgado (2022) destacam que o trabalho possui dimensão formativa e social que vai além da execução de tarefas, envolvendo processos de socialização, internalização de valores institucionais e construção de identidade profissional. Sob essa perspectiva, o teletrabalho, ao reduzir o contato direto entre estagiário, supervisores e colegas, tende a limitar essa dimensão experiencial.

Os achados também indicam que a interação remota dificulta o acesso a formas informais de aprendizagem, como a observação de rotinas, a participação espontânea em discussões e a resolução imediata de problemas cotidianos. Esse fenômeno é descrito por Richard Sennett (2019), ao afirmar que o aprendizado profissional é profundamente influenciado pela convivência e pela prática compartilhada, elementos que se fragilizam em contextos mediados exclusivamente por tecnologias.

Outro ponto relevante diz respeito à supervisão. Embora a legislação exija acompanhamento efetivo, verificou-se que, no teletrabalho, esse processo tende a se tornar mais orientado por resultados do que por orientação pedagógica contínua. Conforme discutem Nogueira, Pinto e Moreira (2026), há um risco concreto de “instrumentalização do estágio”, em que o estudante passa a ser avaliado prioritariamente pela entrega de tarefas, em detrimento do seu desenvolvimento formativo.

Além disso, emergem questões relacionadas à saúde mental e às condições materiais de trabalho. Estudos recentes, como os de Eurofound (2021), apontam que o teletrabalho pode intensificar a sensação de isolamento, aumentar a carga de trabalho percebida e dificultar a delimitação entre vida pessoal e profissional. No caso dos estagiários, esses efeitos tendem a ser ainda mais acentuados, considerando sua posição de vulnerabilidade e sua necessidade de orientação constante.

Por outro lado, não se pode ignorar os benefícios associados ao teletrabalho. A eliminação do deslocamento, a maior flexibilidade e a possibilidade de inclusão de estudantes que residem em localidades distantes das empresas concedentes são aspectos positivos amplamente reconhecidos na literatura (ILO, 2020). Esses fatores contribuem para democratizar o acesso às oportunidades de estágio, especialmente em um país de dimensões continentais como o Brasil.

Diante desse cenário, a discussão aponta para a necessidade de modelos híbridos como alternativa mais equilibrada. Conforme sugerem Castells (2020), a integração entre presença física e conectividade digital tende a produzir ambientes mais adaptativos e compatíveis com



as demandas contemporâneas do trabalho e da formação profissional. No contexto do estágio, essa combinação permite preservar a interação social e a aprendizagem prática, sem abrir mão dos ganhos de flexibilidade proporcionados pelo teletrabalho.

Assim, os resultados reforçam que a adoção do teletrabalho para estagiários deve ser conduzida com cautela e planejamento, exigindo não apenas adequação normativa, mas também a construção de práticas institucionais que garantam a centralidade do processo educativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste estudo evidencia que a incorporação do teletrabalho ao estágio, consolidada pela Lei nº 14.442/2022, representa um importante avanço normativo ao reconhecer e legitimar novas formas de organização do trabalho no contexto contemporâneo. No entanto, os resultados demonstram que essa inovação jurídica não pode ser interpretada de forma dissociada da essência formativa do estágio, prevista na Lei nº 11.788/2008.

Verificou-se que, embora o teletrabalho proporcione benefícios relevantes, como flexibilidade e otimização do tempo, sua aplicação ao estágio apresenta limitações significativas, especialmente no que se refere à construção de competências práticas, à socialização profissional e à integração do estudante no ambiente organizacional. A redução das interações presenciais compromete elementos fundamentais do processo formativo, como a aprendizagem informal, a observação de rotinas profissionais e o desenvolvimento de habilidades interpessoais.

Além disso, a pesquisa evidenciou que a supervisão no contexto remoto tende a assumir caráter mais operacional e menos pedagógico, o que pode desvirtuar a finalidade educativa do estágio. Soma-se a isso a existência de riscos psicossociais e estruturais, como isolamento, sobrecarga e desigualdade no acesso a condições adequadas de trabalho, reforçando a necessidade de uma abordagem mais criteriosa na adoção dessa modalidade.

Diante desse cenário, conclui-se que o regime híbrido se apresenta como a alternativa mais adequada, por possibilitar a conciliação entre os benefícios do teletrabalho e a indispensável vivência prática presencial. Essa configuração permite preservar a dimensão educativa do estágio, ao mesmo tempo em que incorpora as inovações tecnológicas do mundo do trabalho.



Por fim, destaca-se a necessidade de evolução normativa e institucional, com a definição de diretrizes mais específicas para o estágio em regime remoto, incluindo parâmetros mínimos de supervisão, infraestrutura e acompanhamento pedagógico. Somente com essas garantias será possível assegurar que o teletrabalho não comprometa a formação do estagiário, mas, ao contrário, atue como instrumento de qualificação profissional alinhado às exigências da sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 05 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 05 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o teletrabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114442.htm. Acesso em: 05 mar. 2026.

DIAS, Maria Oneide Guedes. A eficácia do teletrabalho aplicado ao menor aprendiz à luz da CLT. *Revista FT*, 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-eficacia-do-teletrabalho-aplicado-ao-menor-aprendiz-a-luz-da-clt/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide*. Geneva: ILO, 2020.

MAYER BROWN. Publicada a Lei nº 14.442/2022 que dispõe sobre as regras aplicáveis ao teletrabalho e o auxílio-alimentação. *Mayer Brown Insights*, 2022. Disponível em: <https://www.mayerbrown.com/pt/insights/publications/2022/09/law-no-14442-of-2022-which-regulates-teleworking-and-meal-allowance-rules-is-published>. Acesso em: 10 mar. 2026.

NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; PINTO, Franco Dani Araújo e; MOREIRA, Letícia Vasconcellos. Teletrabalho e estágio: precarização, flexibilidade e desafios biopsicossociais na sociedade contemporânea. *JURIS - Revista da Faculdade de Direito*, v. 35, n. 2, p. 228–249, 2026. DOI: <https://doi.org/10.63595/juris.v35i2.19254>. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/19254>. Acesso em: 10 mar. 2026.



X COLÓQUIO ESTADUAL DE PESQUISA MULTIDISCIPLINAR
VIII CONGRESSO NACIONAL DE PESQUISA MULTIDISCIPLINAR
VII PRÊMIO UNIFIMES DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO



CONHECIMENTO EM MOVIMENTO:
PESQUISA E INOVAÇÃO NO CONTEXTO MULTIDISCIPLINAR

18 a 20
MAIO DE 2026

VAISMAN, Beny Gorin; FUZYAMA, Christian Kazuo; BARBOSA, Alane de Oliveira.
Estágio remoto: as vivências de estagiários durante a pandemia do coronavírus. *Sinergia - Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis*, v. 27, n. 2, p. 121–135, 2023. DOI: <https://doi.org/10.63595/2236-7608-v27n2-15306>. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/sinergia/article/view/15306>. Acesso em: 10 mar. 2026.

