



ESTÁGIO OU EMPREGO? A DESVIRTUAÇÃO DA LEI E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA

INTERNSHIP OR EMPLOYMENT? THE DISTORTION OF THE LAW AND THE RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Luma Peres de Oliveira¹

Vitor Gabriel de Paula Moraes²

Resumo: O presente estudo analisa a aplicação da Lei nº 11.788/2008, conhecida como Lei do Estágio, destacando os casos em que sua utilização é desvirtuada para mascarar relações de emprego. A pesquisa demonstra que muitas empresas concedentes utilizam o estágio como forma de reduzir custos e obter mão de obra barata, desviando-se da finalidade pedagógica prevista em lei. Nesse aspecto, a partir de doutrina, jurisprudência e legislação, demonstra-se que, em casos fraudulentos, é possível reconhecer o vínculo empregatício, impondo ao empregador o pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias.

Palavras-chave: Estágio. Direito do Trabalho. Vínculo empregatício.

Abstract: This study analyzes the application of Law No. 11.788/2008, known as the Internship Law, highlighting cases in which its use is distorted to mask employment relationships. The research demonstrates that many granting companies use internships as a way to reduce costs and obtain cheap labor, deviating from the pedagogical purpose foreseen by law. In this aspect, based on doctrine, jurisprudence, and legislation, it is shown that, in fraudulent cases, it is possible to recognize the employment relationship, imposing on the employer the payment of labor and social security benefits.

Keywords: Internship. Labor Law. Employment relationship.

¹ Acadêmica do curso de direito do Centro Universitário de Mineiros E-mail: lumapoliveira@academico.unifimes.edu.br.

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros. Email: vitordepaula454@unifimes.edu.br



INTRODUÇÃO

A Lei nº 11.788/2008, trouxe ao Brasil a regulamentação do estágio, o caracterizando como ato educativo supervisionado, seu objetivo é complementar a formação acadêmica e preparar o estudante para o exercício da atividade profissional, bem como aproximar teoria e prática, permitindo que o acadêmico vivencie experiências reais de trabalho, sem que isso configure vínculo um empregatício. Contudo, na realidade percebe-se que muitas empresas utilizam o instituto de forma indevida, transformando-o em instrumento de fraude trabalhista.

A fraude ocorre quando o estágio deixa de cumprir sua função pedagógica e passa a ser utilizado como substituição de mão de obra regular, objetivando a redução de custos e evitando encargos trabalhistas e previdenciários. Nessas hipóteses, o estagiário é colocado para desempenhar funções alheias ao seu curso ou diretamente ligadas à atividade-fim da empresa, descaracterizando o estágio e configurando vínculo de emprego.

A problemática analisada compromete não apenas a formação do estudante, que deixa de receber a experiência prática adequada, mas também a sociedade como um todo, eis que futuramente contará com profissionais menos qualificados. Além disso, a fraude à Lei do Estágio gera insegurança jurídica e burla direitos trabalhistas, exigindo atuação firme da Justiça do Trabalho e das instituições de ensino.

O presente estudo busca analisar essa realidade, discutindo os limites da Lei nº 11.788/2008 sob a ótica trabalhista, as obrigações das partes envolvidas e as hipóteses em que o estágio pode ser reconhecido como vínculo empregatício. A reflexão se mostra necessária para garantir que o estágio cumpra sua função educativa, evitando que seja utilizado como mecanismo de exploração de mão de obra barata.

METODOLOGIA

A pesquisa qualitativa, conforme definido por Creswell (2014), é um conjunto de práticas que transforma o mundo visível em dados representativos, utilizando notas, entrevistas, fotografias, registros e lembretes. Neste trabalho, essa abordagem foi aplicada com foco na análise documental e na revisão bibliográfica, permitindo examinar criticamente legislações sobre estágio e vínculo trabalhista.

O objetivo é compreender a problemática da utilização fraudulenta da Lei nº 11.788/2008, identificando como empresas desvirtuam o instituto para mascarar relações de



emprego. A metodologia privilegia o estudo da legislação, da doutrina e da jurisprudência, possibilitando reconhecer critérios adotados pelos tribunais.

Face o exposto, a metodologia adotada busca esclarecer fundamentos teóricos e práticos, colaborando para uma discussão analítica sobre os desafios na proteção dos direitos dos estudantes e na preservação da finalidade pedagógica do estágio.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O art. 1º da Lei. nº 11.788/2008, traz a seguinte redação:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (Brasil, 2008).

O legislador, ao consolidar esse regime especial, buscou diferenciá-lo da relação de emprego justamente por seu caráter pedagógico e social.

Nesse sentido, Martins (2016, p. 273) destaca que a lei distingue duas espécies de estágio: o obrigatório, vinculado ao projeto pedagógico do curso e requisito para obtenção do diploma, e o não obrigatório, de caráter opcional, que pode ser remunerado e acrescido à carga horária regular. Em ambos os casos, a legislação impõe obrigações tanto à instituição de ensino quanto à parte concedente, como a celebração de termo de compromisso, supervisão das atividades, relatórios periódicos e contratação de seguro contra acidentes pessoais, mecanismos criados para evitar abusos e garantir que o estágio cumpra sua função educativa.

Todavia, a similaridade entre o estágio e a relação de emprego abre espaço para fraudes. O art. 3º da Lei nº 11.788/2008 lista requisitos para que o estágio não configure vínculo empregatício, veja-se:

- 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. (Brasil, 2008).

Entretanto, o §2º do mesmo dispositivo legal prevê que o descumprimento de qualquer desses requisitos caracteriza vínculo de emprego para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária:



§ 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).

Seguindo a diante, o vínculo empregatício também conta com seus requisitos, como a personalidade (pessoa física), a onerosidade, a subordinação jurídica e, a não eventualidade, parâmetros estes constantes no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalho: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Nesse viés, quando o estágio não observa os requisitos legais e passa a reproduzir os elementos da relação de emprego, ele se descaracteriza como ato educativo e transforma-se em contrato de trabalho.

Um exemplo é tratado no julgado do TRT da 2ª Região, que decidiu pelo reconhecimento do vínculo de emprego diante da ausência de formalização adequada do Termo de Compromisso de Estágio. *In verbis*:

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ESTÁGIO NÃO FORMALIZADO. LEI Nº 11.788/2008 . A ausência de formalização adequada do Termo de Compromisso de Estágio, conforme exigido pela Lei nº 11.788/2008, resulta no reconhecimento do vínculo empregatício. No presente caso, a reclamada não obteve a assinatura da instituição de ensino no termo de compromisso e não demonstrou a supervisão efetiva das atividades da estagiária. A prestação de serviços pela reclamante foi contínua, subordinada e remunerada, caracterizando relação de emprego conforme o artigo 3º da CLT .(TRT-2 - ROT: 10009780920235020701, Relator.: PATRÍCIA THEREZINHA DE TOLEDO, Data de Julgamento: 28/08/2024, 13ª Turma - Cadeira 3 - 13ª Turma).

Esse precedente reforça a ideia de que o estágio, quando desvirtuado, perde sua natureza educativa e transforma-se em contrato de trabalho, impondo ao empregador o dever de arcar com todas as verbas trabalhistas e previdenciárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face o exposto, conclui-se que a Lei nº 11.788/2008 foi criada para assegurar que o estágio cumpra sua função pedagógica, aproximando teoria e prática e preparando o estudante para o exercício profissional. Entretanto, a realidade demonstra que muitas empresas utilizam o instituto como forma de fraude, mascarando vínculos empregatícios e reduzindo custos. A jurisprudência, como no caso citado do julgado pelo TRT da 2ª Região em 2024, confirma que a ausência de requisitos formais, como o termo de compromisso devidamente assinado e a



supervisão acadêmica, descaracteriza o estágio e impõe o reconhecimento do vínculo de emprego.

Assim, é imprescindível que instituições de ensino, empresas concedentes e órgãos fiscalizadores atuem de forma rigorosa para garantir que o estágio não seja desvirtuado de sua finalidade precípua. O respeito às diretrizes legais protege o estudante, assegura sua formação adequada e preserva a finalidade social do instituto. Eis que, quando o estágio é utilizado como mecanismo de exploração, deve ser reconhecido como contrato de trabalho, impondo ao empregador o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, em defesa da dignidade do estudante e da própria sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei do estágio**. Lei n.º 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acesso em: 16 de março de 2026.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 de março de 2026.

CRESWELL, John W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

MARTINS, S. P. **Estágio e Relação de Emprego**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TRT-2 - ROT: 10009780920235020701, Relator.: PATRICIA THEREZINHA DE TOLEDO, Data de Julgamento: 28/08/2024, 13ª Turma - Cadeira 3 - 13ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/2700409681>. Acesso em 16 de março de 2026.