

**BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DO ESTÁGIO REMUNERADO NO  
MINISTÉRIO PÚBLICO****BRIEF CONSIDERATIONS ABOUT THE PAID INTERNSHIP IN MINISTÉRIO  
PÚBLICO**Danilo Scramin Alves<sup>1</sup>Leonardo Fontes Vasconcelos<sup>2</sup>

5

**Resumo:** O presente artigo trabalha a questão do estágio remunerado no âmbito do Ministério Público no Brasil, buscando identificar quais as características precípua do programa ministerial que admite estagiários para prestar serviços em suas dependências. Para tanto, são analisadas as bases definitórias da atividade de estágio. Então, os direitos básicos dos estagiários são relatados. Por fim, o estágio no Ministério Público em si é analisado, especialmente sob o ponto de vista do dever de supervisão e controle do programa. Foi possível observar que o estágio no Ministério Público é sobremaneira relevante para os estudantes que dele tomam parte, mas que, diante da importância do múnus ministerial, deve ser objeto de constante supervisão e controle. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de objetivo exploratório, de método indutivo e que parte de análise bibliográfica.

**Palavras-Chave:** Estágio remunerado; Ministério Público; Direitos dos estagiários; Contrato de estágio; Supervisão de estágio.

**Abstract:** This article deals with the issue of paid internship within the scope of Ministério Público in Brazil, seeking to identify the main characteristics of the ministerial program that admits interns to provide services on its premises. In order to do so, the defining bases of the internship activity are analyzed. Then the basic rights of the interns are reported. Finally, the internship at Ministério Público itself is analyzed, especially from the point of view of the duty of supervision and control of the program. It was possible to observe that the internship in at Ministério Público is extremely relevant for the students who take part in it, but that, given the importance of the ministerial role, it must be the object of constant supervision and control. This is a qualitative research, with an exploratory objective, of an inductive method and based on a bibliographic analysis.

**Keywords:** Paid internship; Ministério Público; Intern Rights; Internship contract; Internship supervision.

<sup>1</sup> Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí/UNIVALI, em regime de cotutela, com dupla titulação junto à Università degli Studi di Perugia, Itália. Mestre em Direito pela Universidade de Marília/UNIMAR. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera, em Direito do Consumidor, em Direitos Difusos e Coletivos e em Ensino da Língua Inglesa pela UniBF e em Gastronomia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professor do curso de Direito da Universidade Federal do Acre. Analista Processual do Ministério Público do Estado do Acre. E-mail: daniloscramina@hotmail.com.

<sup>2</sup> Especialista em Direito Processual Civil pela Unopar. Pós-graduando em Direito Material e Processual do Trabalho pela FACULESTE. Professor de Direito do Centro Universitário Unama de Rio Branco/AC. Assessor Ministerial do Ministério Público do Estado do Acre. E-mail: leonardofontesvasconcelos@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo se destina a fazer uma análise do estágio remunerado no âmbito do Ministério Público brasileiro, com o objetivo de verificar as características básicas desse tipo de programa, especialmente na questão de como esse tipo de atividade pode ser considerado sob o ponto de vista de importância, e quais os cuidados que devem ser tomados uma vez levado em conta a missão constitucional do Ministério Público.

Isso porque a realização de estágio no Ministério Público parece ser comum e bastante procurada por estudantes de graduação, mas, diante das peculiaridades da atuação do Ministério Público e do contrato de estágio em si, faz-se necessário cuidado especial no tratamento dessas relações. Assim, um estudo específico sobre esta relação é contribuição bem-vinda.

Para tanto, primeiramente, será realizada uma análise teórica do que seria de fato a atividade de estágio, a posição que ocupa enquanto natureza jurídica e como o contrato de estágio e a própria figura do estagiário deve ser considerada juridicamente.

Em seguida, é imperativo que se realize um estudo acerca dos direitos básicos dos estagiários reconhecidos especialmente na legislação específica, como forma de caracterizar a posição singular desses estudantes face ao tomador de serviços.

Por fim, será realizado um estudo sobre o estágio no Ministério Público em si, considerando a atividade ministerial e a figura de notável importância do supervisor, como forma de garantir que o programa será conduzido da melhor forma, com breves considerações acerca dos riscos no caso de que o estágio seja desvirtuado ou haja irregularidades na sua realização.

Esse artigo é baseado em uma pesquisa qualitativa, que tem como objeto explorar a questão do estágio, especialmente com o objetivo de trazer compreensão geral acerca da sua realização no âmbito do Ministério Público. A pesquisa teve método indutivo e foi conduzida com base em procedimento bibliográfico, a partir da análise de normas, doutrina e jurisprudência sobre o estágio.

## 2 BASES DEFINITÓRIAS DA ATIVIDADE DE ESTÁGIO

O estágio, no Brasil, está essencialmente regulamentado na Lei n. 11.788/08, e é considerado um exercício de atividade voltada para o processo educacional de pessoas que estejam inseridas em curso de formação regular, tais quais o ensino médio, o ensino superior e as pós-graduações *lato* e *stricto sensu*.

Apesar de se tratar efetivamente da execução, em última análise, de uma atividade profissional, é necessário registrar que é exatamente o interesse específico na aprendizagem que afasta o estágio de ser considerado uma relação empregatícia ou de trabalho típica.

A definição do estágio está disposta já no artigo 1º da Lei n. 11.788/08, cuja leitura permite que sejam destacados os seguintes elementos: a) o estágio é ato educativo escolar; b) é necessariamente supervisionado; c) é desenvolvido no ambiente de trabalho; d) visa preparar os participantes ao trabalho produtivo; e, e) depende que seus participantes estejam frequentando ensino regular.

Assim sendo, os elementos do estágio se distanciam do que normalmente se estabelece para o que se espera como relação de emprego por ter como estrutura principal um processo educativo, e não uma prestação de serviços com o objetivo de percepção de remuneração.

Nesse sentido, há discussão doutrinária acerca da natureza jurídica do estágio, em especial a partir do reconhecimento de seu distanciamento do conceito de relação de emprego, mas com a sua proximidade da ideia regular de trabalho para o direito brasileiro.

Para Delgado (2018, p. 374), o estágio é um tipo de contrato de trabalho atípico, de cunho intelectual, cujas características especiais afastam a tipicidade de contrato de trabalho, mas a ele se assemelha. Esse posicionamento tem sido mais aceito, a exemplo de Correia (2021, p. 182), que entende que o estágio é “verdadeira relação de trabalho em sentido amplo, porque há prestação de serviços executados por pessoa natural”.

O autor vai além para dizer que “o contrato de estágio possui todos os requisitos para formação da relação empregatícia, pois nele há pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação” (CORREIA, 2021, p. 182).

Por outro lado, Martinez (2018) entende que a atividade do estagiário não é trabalho, especialmente no sentido jurídico, visto que o estudante está, em verdade, sendo preparado para o exercício da profissão, mas ainda não a exerce efetivamente, razão pela qual exerce “atividade em sentido estrito”.

É interessante a contribuição do autor, em que pese seja aparentemente minoritária, pois reconhece uma característica especial que afasta ainda mais o estágio das relações de trabalho: em regra, especialmente no estágio em nível superior, modalidade mais comum de estágio no Brasil, o estagiário presta serviços diretamente em conjunto com profissionais da sua área de estudos.

Tais profissionais já estão efetivamente formados e integrados à carreira, e, na absoluta maioria das vezes, estão devidamente capacitados e autorizados à prática dos atos profissionais.

Essa autorização é, quase sempre, um requisito próprio da carreira. Muitos cursos superiores, como o Direito, a Medicina, a Enfermagem, a Engenharia, a Arquitetura, para exemplificar alguns, exigem que o profissional seja formado e detenha algum tipo de registro para o exercício de suas funções. Sem tal formação e registro, a prestação de serviços constituiria ato ilícito representativo do exercício ilegal da profissão.

Nesse sentido, o estagiário de direito, por exemplo, que não possui registro na Ordem dos Advogados do Brasil, nem tampouco foi dotado de jurisdição (se estagia em Tribunal) ou recebeu atribuição ministerial (se estagia no Ministério Público), não poderia, se considerado trabalhador, exercer nenhum dos atos das referidas profissões, sob pena de incorrer no seu exercício ilegal.

Dessa forma, o pensamento mais correto parece ser exatamente o que afasta o estágio de uma relação de trabalho, mas o coloca como exercício de atividade intelectual muitas vezes regulamentada por meio de estatuto ou legislação próprio, em necessária condição de precariedade, com o objetivo único de permitir o contato prático com a futura profissão.

A precariedade vem exatamente da necessidade de que o estágio precisa ser supervisionado por profissional da área que pretende integrar, cuja autorização estatutária ou legal para o exercício dos atos laborais torna possível sua confirmação. Assim, em verdade, os atos praticados pelos estagiários são sempre

confirmados ou ratificados pelos supervisores.

É, por sinal, a partir da compreensão de que os estagiários não devem praticar quaisquer atos sem a devida supervisão que se pode elencar atividades que não são compatíveis com o contrato de estágio, conforme será abordado, neste artigo, mais a frente.

Outra percepção que pode ser levantada nesse sentido é de que não há como, no caso do contrato de estágio, entender como caracterizada a personalidade, cuja definição, conforme Schiavi (2022, p. 149), também alcança a singularidade do trabalhador, já que “cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles, enquanto expressão de cada personalidade em singular”.

Assim, não havendo essa singularidade, diante da necessidade de acompanhamento estrito do estagiário pelo orientador ou supervisor, não há expressão de personalidade do estagiário com ocorre no caso do estagiário, descaracterizando-se qualquer interpretação no sentido de entender o estágio enquanto emprego.

Independentemente da caracterização do contrato de estágio, não há como negar que ele não é considerado um contrato de trabalho ou um contrato de emprego, e que as normas de proteção da CLT não são aplicáveis aos estagiários, especialmente pela vontade expressa do legislador em incluir os estagiários em norma diversa (CORREIA, 2021, p. 182).

Outro ponto de importante debate sobre a atividade de estágio é a forma como ela pode ser caracterizada, ou, em outras palavras, quais os tipos de estágio que são atualmente reconhecidos no direito brasileiro.

Pela estrita observância da norma geral de estágio no Brasil, a Lei n. 11.788/08, o estágio pode ser realizado na modalidade obrigatória, também conhecida como estágio não-remunerado, ou como estágio não-obrigatório, também chamado de remunerado.

Para Lenza e Silva (2022, p. 48), a distinção entre as duas modalidades ocorre “conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso”, sendo que “estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para

aprovação e obtenção do diploma”.

Assim sendo, o estágio obrigatório ou não-remunerado é aquele realizado pelos estudantes durante o ensino regular, enquanto disciplina necessária para a finalização do curso.

Por outro lado, o estágio remunerado ou não-obrigatório, como o próprio nome sugere, indica que o estágio é realizado de forma extracurricular, sendo atividade praticada além do que previsto no projeto pedagógico do curso. Assim, é “facultativo, quando acrescenta o período respectivo à carga horária regular e obrigatória” (CAIRO JR, 2021, p. 211).

Dessa forma, a grande diferença entre os dois tipos de estágio se concentra no fato de que o estágio obrigatório tem carga horária que “é requisito para aprovação e obtenção de diploma” (LENZA; SILVA, 2022, p. 48), não sendo, portanto, necessária contraprestação pelo cedente, já que o estágio funciona basicamente como uma disciplina do curso de formação do estagiário.

Enquanto isso, o estágio remunerado já é atividade fora dos requisitos do curso regular feito pelo estudante. É, inclusive, comumente aceito como horas complementares pelas instituições de ensino, nos casos em que também existe esse requisito para a formação do estudante.

Apesar de ambas as modalidades de estágio serem conexas e tratadas de forma similar, é importante frisar que, no estágio obrigatório, a figura do estagiário muito mais se aproxima da ideia de estudante em si em realização de atividade intelectual, enquanto no estágio remunerado o estagiário de fato se assemelha à figura do trabalhador.

Assim sendo, em que pese exista coincidência de muitas características para as duas modalidades, a preocupação com os direitos e as características do trabalho do estagiário é maior no caso do estágio remunerado.

Apesar de ser tratada como modalidade de estágio, o serviço voluntário, comumente chamado de estágio voluntário, a bem da verdade, não é modalidade de estágio e não está regido pela Lei n. 11.788/08, mas sim pela Lei n. 9.608/98, que regulamenta o serviço voluntário.

Em diversos casos, alunos ainda no processo de graduação buscam empresas e instituições públicas com o intuito de prestar serviços, ainda que de

forma não remunerada e independente do curso que realizam, para que possam aprender o ofício ao qual estão se preparando, ou até com o objetivo de construir pontes que possibilitariam futura contratação do estudante, seja como estagiário remunerado, seja como trabalhador regular.

Neste caso, não há, como dito, qualquer relação com a instituição de ensino, nem, em tese, com o curso em si que é realizado. Tanto é que é possível que pessoas que não estejam realizando quaisquer cursos de graduação também prestem serviços voluntários, se forem aceitos, na medida em que essa prestação não configura tecnicamente estágio. Por essa razão, não há que se falar em direitos dos estagiários aos voluntários, ainda que estudantes.

Também é interessante observar que há recente movimentação, especialmente no mundo jurídico e nas instituições públicas dessa esfera, pela aprovação da chamada Residência Jurídica, autorizada pela Resolução n. 439, de 07 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça.

Outros órgãos, a exemplo do CNJ, também regulamentaram essa possibilidade, como o Conselho Nacional do Ministério Público, por meio da Resolução n. 246, de 24 de maio de 2022.

O CNJ definiu o programa como “modalidade de ensino destinado a bacharéis em Direito que estejam cursando especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado ou, ainda, que tenham concluído o curso de graduação há no máximo 5 (cinco) anos” (BRASIL, 2022a).

O programa de Residência Jurídica em muito se assemelha ao próprio estágio, na medida em que também é atividade vinculada ao processo educacional, além de já ser praxe que se admita o estágio na pós-graduação. Porém, o programa inova, inclusive ao admitir que pessoas já formadas, mas ainda antes de completar 5 (cinco) anos da graduação, também possam ser residentes.

Nas bases regulatórias dos Conselhos Nacionais há pouco de disposição no sentido de direitos dos residentes.

O CNJ estabeleceu a necessidade de pagamento de bolsa-auxílio ao residente, aplicou o sistema de cotas já válido para processos seletivos, e reconheceu a realização de residência jurídica como título para pontuação na prova de títulos para o concurso de ingresso na magistratura, com valor de 0,5 (meio)

ponto, pontuação idêntica à concedida pela realização de pós-graduação *lato sensu*. Como dever, o CNJ impediu o exercício da advocacia, além do exercício de atos privativos dos juízes (BRASIL, 2022a).

O CNMP autorizou o programa de forma similar, mas sem a previsão de reconhecimento da residência como título em concurso para membro, e estabelecendo “jornada de estágio máxima de 30 (trinta) horas semanais e duração de até 36 (trinta e seis) meses” (BRASIL, 2022b).

Com a autorização dos Conselhos Nacionais, pode-se observar que os órgãos envolvidos na atividade jurisdicional já iniciaram também a criação de suas regulamentações próprias, por meio das quais será possível identificar, de forma concreta, quais serão os direitos dos residentes, e o quanto o programa de residência se assemelhará ou se distanciará do estágio.

Por fim, ponto importante para a caracterização do estágio é o contrato de estágio, que, conforme relata Correia (2021, p. 183), tem requisitos de validade ou existência visto que “o contrato de estágio é solene, ou seja, exige-se forma especial; deve ser escrito”.

O autor divide os requisitos em formais, quais sejam, matrícula e frequência em curso em instituição de ensino e termo de compromisso assinado pelo estagiário, a parte concedente e a instituição de ensino, e materiais. Nas palavras do autor, “requisitos materiais estão ligados à essência do estágio, isto é, a conexão da parte teórica com as atividades desenvolvidas pelo estagiário”, e seriam a compatibilidade entre as atividades realizadas e as previstas no termo de compromisso, e o acompanhamento efetivo pelo orientador da IES e pelo supervisor da parte concedente (CORREIA, 2021, p. 183).

Além disso, conforme relata Schiavi (2022, p. 139), há a necessidade de relatórios de atividade, apresentados com periodicidade não superior a 06 meses, que também comprovarão o devido acompanhamento do estágio pelo orientador e pelo supervisor.

Feitas essas considerações acerca do estágio e sua caracterização, faz-se necessário discorrer sobre os direitos dos estagiários, o que será realizado em seguida.



### 3 OS DIREITOS DOS ESTAGIÁRIOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Antes que se possa iniciar a análise dos direitos dos estagiários em espécie, se faz necessário rememorar o objetivo precípua da atividade de estágio.

Como já mencionado acima, tal objetivo alberga-se no artigo 1º da Lei de Estágio que o define como “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2008). É importante esse destaque para que se compreenda a razão de os direitos do estagiário serem, em parte, de natureza diferente daqueles previstos para os trabalhadores cujos contratos de trabalho são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. O arcabouço normativo de proteção ao estagiário visa a melhor execução das suas atividades práticas educacionais e não a prestação de trabalho para um tomador de serviço.

13

#### 3.1 DIREITO ÀS INSTALAÇÕES ADEQUADAS

É notório que, para todo trabalho, o prestador do serviço deve contar com as condições adequadas para a correta execução do que lhe foi contratado.

Contudo, esse aspecto ganha maior importância na relação de estágio, pois o estagiário, além de não deixar de executar um trabalho no sentido amplo, está principalmente aprendendo como funciona a prática da profissão para a qual está se preparando.

Dessa forma, a Lei de Estágio tomou a providência de prever em dois momentos a base legal para que o estagiário possa contar com o direito às instalações adequadas para esse fim.

O artigo 7º, em seu inciso II, elenca no rol de obrigações das instituições de ensino a determinação de que estas devem “avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando” (BRASIL, 2018).

Ainda, o mesmo diploma legal determina que a parte cedente deve observar o quesito obrigacional de “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural” (BRASIL,

2018).

Observa-se, ante o exposto, a grande relevância da qualidade e condições das instalações onde o estagiário atuará, visto que tanto a parte cedente deve ofertar essas condições, como a instituição de ensino à qual está vinculado o estagiário deve avaliar a existência delas no início e durante da atividade de estágio.

### 3.2 SEGURO CONTRA ACIDENTES PESSOAIS

Prevê a disposição normativa que a parte concedente deve contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário. Essa determinação legal, constante no inciso IV do artigo 9º da Lei de Estágio, tem o objetivo de passar segurança ao estagiário, considerando que, a princípio ele ainda não domina a prática profissional e pode acabar incorrendo em erros que possivelmente venham a colocar sua integridade física em risco.

Assim dispõe o referido inciso no que tange à obrigação da parte concedente em “contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso.”

Como exceção a essa obrigação recair sobre o concedente, Carlos, Silva e Prata (2018) lecionam que “no caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de vida poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino”, evidente que tudo mediante acordo entre os envolvidos.

Dessa forma, o estudante pode sentir relativa tranquilidade na execução das suas atividades práticas.

### 3.3 DURAÇÃO E JORNADA DE ATIVIDADE LIMITADA VEDADA HORA EXTRAORDINÁRIA

O controle mais rigoroso da jornada de atividade do estagiário, aqui corretamente não denominada de jornada de trabalho, é ponto fulcral na normativa de estágio, sendo aspecto de grande relevância para evitar que essa atividade seja deturpada tornando essa força de trabalho desvirtuada para fins de produção de

bens e serviço.

Determina o artigo 10 da Lei de Estágio o seguinte:

Art. 10 A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular (BRASIL, 2008).

Positivar o limite de jornada de atividade no estágio foi medida adequada do legislador, pois sem isso haveria insegurança jurídica sobre qual a jornada permitida ao estagiário.

Com o texto legal, torna-se inequívoca a orientação de que o estágio em nível superior não pode ultrapassar 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais e, na modalidade especial, no final do ensino fundamental e profissional de educação de jovens e adultos, não pode ultrapassar 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais.

É importante destacar que, por não haver permissão legal e por ser contra a essência do programa de estágio, não é permitido que o estudante realize horas extraordinárias na sua atividade de estágio, mesmo que seja para compensação futura.

Ainda sobre a jornada, o parágrafo segundo do próprio artigo 10 da Lei de Estágio obriga a redução da carga horária de estágio no caso de a instituição de ensino adotar avaliações periódicas. Essa redução deve se dar em pelo menos à metade durante o período de avaliação, não havendo problema em a parte concedente liberar completamente o estagiário da sua jornada de atividade durante esse período.

Por fim, em relação à duração do estágio, há limitação do tempo que o mesmo estagiário pode exercer atividade para a mesma parte concedente. Esse limite está determinado no artigo 11 da Lei regente que normatiza no sentido de “a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos” (BRASIL, 2008).

O legislador escolheu limitar nesse sentido para que as partes concedentes não incorressem na tentativa de usar o estágio como mão de obra barata *ad aeternum*. Caso a concedente ultrapasse o limite determinado de 2 (dois) anos, o contrato de estágio deve ser reconhecido como um contrato de emprego por prazo indeterminado.

### 3.4 RECEBIMENTO DE BOLSA

A atividade de estágio pode ou não ser realizada mediante uma contraprestação pecuniária. Como dito, no caso de estágio obrigatório, aquele que é parte constitutiva do plano de curso devendo ser realizado pelo acadêmico, o estágio não será remunerado. Por outro lado, o estágio não obrigatório será remunerado mediante o pagamento de uma bolsa por parte da parte que está concedendo o estágio.

Versa o artigo 12 da Lei especial em análise que no caso de estágio não obrigatório “o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte” (BRASIL, 2018).

É importante destacar que não existe parâmetro mínimo ou máximo para a bolsa, ficando este critério completamente à disposição de negociação entre a concedente e o candidato à vaga de estágio, bem no sentido da compreensão de Miziara (2018), sobre o assunto:

Perceba-se que a Lei não fixa um padrão mínimo retributivo para a bolsa-estágio. Esta terá a dimensão que a concedente do estágio entender razoável, sendo relevante repisar que o estágio não é emprego. Não estando o estagiário protegido pelas regras contidas no art. 7º da Constituição da República, não se lhe pode garantir o salário mínimo. Seria uma contradição fazê-lo.

[...]

Nesses moldes, sendo o estagiário uma pessoa em formação para o futuro trabalho (e não propriamente um trabalhador), não lhe é devido necessariamente o salário mínimo.

Condensam bem a ideia de bolsa ao estagiário Carlos, Silva e Prata (2018):

Desse modo, estabelece a legislação que somente no estágio não obrigatório será devida a remuneração do estagiário (bolsa ou outra forma

de contraprestação) e o auxílio-transporte. No estágio obrigatório, haverá apenas uma faculdade a esse respeito. Ou seja, a remuneração do estagiário dependerá do estabelecido pelas partes no termo de compromisso de estágio (TCE).

[...]

O valor da bolsa ou de qualquer outra espécie de remuneração será estabelecido por mútuo acordo entre as partes, que farão constar do termo de compromisso de estágio (TCE), na medida em que, a lei não determina um quantum mínimo ou máximo para a remuneração do estagiário, sendo que, a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício entre a concedente e o estagiário.

Há duas observações que devem ser firmadas: a primeira é que, embora pouco usual, a lei permite contraprestação de natureza diversa da pecuniária ao se utilizar da expressão “ou outra forma de contraprestação”; a segunda é a obrigatoriedade de a parte concedente realizar o pagamento de auxílio-transporte em casos de estágio não obrigatório.

### 3.5 RECESSO DE TRINTA DIAS

Os estagiários não contam com férias, mas sim com recesso de 30 (trinta) dias sempre que o estágio dure 1 (um) ano ou mais na mesma parte concedente. Essa é a previsão do artigo 13 da Lei de Estágio.

A primeira observação a ser realizada sobre o assunto é a diferença entre o recesso do estagiário e as férias tradicionais. Enquanto estas têm previsão constitucional, inclusive com a obrigação do empregador em efetuar o pagamento do conhecido terço constitucional (pagamento um abono no quantum de 1/3 da remuneração quando da ocasião de gozo de férias) e também têm diversos impactos na relação empregatícia, as férias do estagiário contam com a sua previsão em lei federal, não na Constituição Federal, não havendo obrigação de pagamento do terço constitucional e não tendo maiores impactos na relação que, por sua própria natureza, é mais frágil do que uma relação de emprego.

A segunda observação é que o gozo do recesso deve se dar preferencialmente durante as férias escolares e, ainda, dentro do período de estágio, não devendo ser pago o recesso por indenização posterior. O recesso deve ser gozado.

Para finalizar a análise desse direito em específico, o parágrafo primeiro do artigo mencionado acima prevê expressamente que em caso de estágio remunerado, o período do recesso também deve ser remunerado.

O ensinamento de Miziara (2018) sobre o recesso do estagiário merece ser levado em consideração:

Tecnicamente não se pode falar em férias para o estagiário. Enfim, não sendo ele um trabalhador no sentido técnico da palavra, não se lhe pode atribuir direito próprio de trabalhador.

[...]

Perceba-se que somente se garante ao estagiário o recesso, sem qualquer bonificação pecuniária adicional. Em outras palavras: ao estagiário não foi estendido o direito de recebimento do acréscimo de pelo menos um terço sobre as férias, confirmando-se, assim, que o instituto não é o de férias, mas de mera paralisação temporária das atividades.

Independente da diferença entre a natureza jurídica das férias e do recesso do estagiário, esta atividade também demanda um momento de pausa a cada 1 ano, resguardadas as suas especificidades.

Observa-se que, pelo entendimento de Carlos, Silva e Prata (2018), “nos casos de estágio ter duração inferior a um ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional”, garantindo maior alcance ao direito de descanso por parte do estagiário, não somente em casos de haver 1 ano completo de atividade.

### 3.6 RESPEITO ÀS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Muito foi mencionado sobre a fragilidade do contrato de estágio e que este não é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Todavia, também não se pode olvidar que o estágio é uma das modalidades de trabalho no sentido amplo, mesmo que com o fim específico de aprendizagem. Rememora-se a natureza de trabalho dessa relação para trazer à análise a obrigatoriedade, prevista no artigo 14 da Lei de Estágio, da parte concedente de respeitar a legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho.

Saúde e segurança do trabalho não têm seu fundamento normativo estritamente ligado à CLT, mas sim na proteção que a Constituição Federal concede à saúde do trabalhador e à sua dignidade humana. Assim sendo, as normas que visam esse tipo de proteção não devem ter sua aplicação deixada de lado quando

se trata da relação de estágio.

Cabe à parte concedente implementar as medidas de proteção à saúde e segurança dos estagiários e à instituição de ensino fiscalizar a existência adequada de tais medidas.

Sobre o assunto, Miziara (2018) ensina que

o estágio, apesar de não ser juridicamente um “trabalho”, é, nos termos do art. 1º da Lei 11.788/2008, “desenvolvido no ambiente de trabalho”. Nele atuam tanto o educando quanto o supervisor, ambos igualmente submetidos às mesmas circunstâncias meio ambientais. Exatamente por isso não há que se falar em proteção exclusiva para o trabalhador em detrimento do estagiário. A proteção, enfim, é dada a todos aqueles que, por alguma razão fática ou jurídica, transitam no meio ambiente de trabalho, independentemente de serem qualificados como empregados, autônomos, estagiários, fornecedores, sócios ou meros visitantes eventuais.

Isso confirma a ideia de que mesmo o estágio não sendo um trabalho propriamente dito, as normas de saúde e proteção ao trabalho devem ser respeitadas inclusive para o estagiário.

#### 4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTÁGIO REALIZADO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Uma vez desenvolvida a caracterização do contrato de estágio e reconhecidos os direitos inerentes ao estagiário, resta tecer breves considerações sobre o estágio realizado no âmbito do Ministério Público.

Pela própria leitura da Lei de Estágio, é possível perceber que há, na relação de estágio, personagens específicos que compõem o vínculo caracterizador dessa natureza.

Da leitura sistemática da referida norma, é possível observar que o estágio é composto por quatro componentes: o próprio estagiário, que, como descrito, é estudante regularmente inserido e em frequência de curso formal; a instituição de ensino, que é a entidade educacional frequentada pelo estagiário; o agente de integração, que por vezes realiza a atividade de intermediação entre os demais agentes, sendo uma figura opcional; e a parte concedente, a quem se direciona a atividade do estagiário.

É importante apontar que, na visão de Miziara (2018), o agente de integração não faz parte da relação jurídica, mesmo que tenha sua atuação regulamentada pelo art. 5º da Lei de Estágio.

Nesta senda, o Ministério Público é parte concedente, sendo, portanto, o órgão que se utilizará do trabalho prestado pelo estagiário, ao mesmo tempo em que o guia e orienta para que aprenda sobre o exercício da atuação ministerial, seja em atividade fim, seja em atividade meio (de apoio).

Como relata Alves (2020, p. 100), o Ministério Público é considerado “pela Constituição Federal como ‘essencial à função jurisdicional do Estado’ (art. 127 da CF), razão pela qual é permanente, sendo sua função defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.”

Assim sendo, considerando-se a importância do Ministério Público, especialmente a partir da sua posição constitucional atual, não há como negar o valor do estágio realizado em seu âmbito, principalmente para os futuros profissionais da área jurídica.

Apesar do inerente direcionamento do estágio para as áreas jurídicas, é importante frisar que outras áreas de estágio no âmbito do Ministério Público também são observáveis, considerando tanto toda a atividade meio que alicerça o funcionamento do órgão, oportunizando estágio em áreas como Administração, Gestão Pública, Engenharia Civil, Tecnologias da Informação e Recursos Humanos, quanto a atividade fim multidisciplinar, que compreende investigações que necessitam de olhares de profissionais das mais diversas carreiras, incluindo várias Ciências e Engenharias, por exemplo.

Com efeito, o Ministério Público é um dos órgãos públicos mais interessantes sob o ponto de vista educacional para que o estágio seja realizado, visto que há amplo espaço para a aprendizagem dos educandos.

Enquanto parte concedente, o Ministério Público deve cumprir com as obrigações descritas no art. 9º da Lei de Estágio, que estabelece como deveres, em apertada síntese, celebrar o termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, ofertar instalações adequadas, contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, entregar termo de realização do estágio ao término do contrato, manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação



de estágio e produzir e encaminhar à instituição de ensino semestralmente relatório de atividades, com ciência do estagiário.

Porém, talvez a mais importante obrigação do órgão concedente esteja descrita no art. 9º, inciso III, da Lei de Estágio, que estabelece a obrigação de que indique “funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente” (BRASIL, 2008).

Assim, para que se possa alcançar o objetivo traçado para a atividade de estágio, o estudante participante do processo prático-educativo deve contar com supervisão constante de supervisor da parte concedente, além do professor orientador nomeado pela instituição de ensino.

Trata-se de possibilitar ao estudante a instrução e o acompanhamento necessários para o aprendizado e a atuação coordenada pelo supervisor a fim de que compreenda como cada ato da prática profissional deve ser realizado, assim como ter o suporte de professor da sua instituição de ensino para acompanhamento teórico daquilo que está sendo visto na prática junto ao seu supervisor da parte concedente.

Essa é uma dinâmica que se bem implementada fortalece sobremaneira a formação acadêmica do aluno, que é, afinal, o objetivo principal do programa de estágio.

É nesse sentido que a Lei de Estágio cria as duas obrigações supracitadas em seus artigos 7º, inciso III, e 9º, inciso III, determinando que a instituição de ensino deve indicar professor específico da área trabalhada no estágio para que possa orientar, acompanhar e avaliar as atividades desenvolvidas pelo estagiário e a parte concedente, por sua vez, deve indicar funcionário para orientar e supervisionar os estagiários durante as suas atividades.

Considerando o caso específico do Ministério Público, o supervisor do estágio deve ser membro ou servidor dos quadros ministeriais, e ter formação específica na área do estagiário. Caso não haja profissional da área específica, admite-se servidor com experiência profissional na área específica do estágio.

Para além do supervisor apenas, também é tamanha a importância do papel do professor orientador, que Almeida, Barros, Tomaz e Silva (2019, p. 43)

compreendem que

É o orientador que viabiliza o processo de iniciação no ambiente de estágio, ele é responsável por estreitar os laços de aproximação e de confiança do estagiário com o local de trabalho, ele analisa também as condições do estágio propostas que são condizentes com o curso do aluno, ele que passa todo tipo de orientação ao estagiário sobre elaboração de relatórios pedagógicos, planos de atividades desenvolvidas, responsabiliza-se para encontrar uma unidade concedente para a realização do estágio.

A orientação e supervisão é parte fundamental para que a atividade de estágio atinja com eficiência o objetivo de formação profissional do estudante, sem isso se tornaria inviável aferir se a atividade contribuiu para a formação acadêmica, científica e cultural do aluno.

Além disso, em se tratando especificamente do Ministério Público, que em muitos casos lida com informações privilegiadas acerca de investigações de temas sensíveis e/ou públicos, é necessário que a supervisão efetivamente ocorra também como forma de garantia do dever de sigilo e proteção de dados inerente à atuação ministerial.

A bem da verdade, é também oportunidade de ensino para os estagiários, que aprenderão a lidar com informações sensíveis. Porém, é registrável que são em regra informações extremamente importantes, não sendo possível que haja vazamentos ou outras irregularidades, daí a razão pela necessidade ímpar do supervisor do estágio ministerial.

Também é obrigação do supervisor, nessa condição, de realizar o controle de jornada dos estagiários, além de comunicar ao setor do Ministério Público responsável pela administração do programa, geralmente o Centro de Estudos/Escola ou a Diretoria de Gestão com Pessoas, quaisquer eventos ocorridos na execução do estágio.

Além disso, como dito anteriormente, os atos praticados pelos estagiários somente serão válidos uma vez praticados em conjunto e sob o comando do supervisor. É nessa questão que se distingue o trabalho do estagiário do trabalho dos servidores do Ministério Público, uma vez que estes podem realizar atos, inclusive dando-lhes fé pública, enquanto os estagiários, além de não possuir fé pública, não podem praticar atos, a não ser que em conjunto com servidores.

Os atos praticados pelos membros do Ministério Público, por outro lado, não

podem ser delegados ou feitos por terceiros, independentemente de serem servidores ou estagiários. Assim, aos estagiários, tal qual os servidores, restam apenas os atos administrativos.

Alguns dos atos comumente praticados no âmbito administrativo no Ministério Público são complexos para que sejam reorganizados em um sistema de realização de um estagiário em conjunto com supervisor. São exemplos disso o atendimento ao público e a atividade fiscalizatória ou inspeccional. São atos que são praticados pessoalmente pelo responsável, e a figura do supervisor aparenta ser incompatível diante dessa personalidade.

Isso não significa, entretanto, que essas atividades não possam ser realizadas por estagiários. Porém, devem ser realizadas na presença do supervisor, conforme suas instruções prévias, e com a possibilidade de confirmação deste no momento em que o ato for praticado e finalizado.

Dúvida recorrente, nesse sentido, é a possibilidade de que o estagiário trabalhe em feriado ou durante o recesso forense. Em primeiro lugar, é necessário observar que o estagiário não pode ultrapassar, conforme descrito, a jornada máxima de 06 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais.

Observada essa limitação referente à jornada, não há na Lei de Estágio impedimento quanto aos feriados ou recesso. Porém, a limitação direta é, inegavelmente, a necessidade da presença do supervisor. Nesse sentido, o supervisor precisa estar presente durante a realização do trabalho do estagiário, que não pode atuar sozinho. Assim sendo, não se deve admitir que o estagiário substitua a presença de servidor em regime de plantão.

Outra dúvida recorrente é a possibilidade de que o estagiário preste serviços fora do local regular do estágio, como no caso de visitas, atendimentos domiciliares ou inspeções.

Não há, novamente, impedimento legal nesse sentido. Entretanto, mais uma vez deve-se reforçar que o estagiário deve ser supervisionado adequadamente. Além disso, a atividade deve estar descrita no plano de atividades do estagiário, parte componente do termo de compromisso assinado no início do estágio.

É importante reforçar também que a atividade deve necessariamente guardar relação com o curso realizado pelo estagiário. Não há como justificar, por

exemplo, que o estagiário de engenharia civil realize atendimento domiciliar ou colheita de depoimento externa.

Nesse ponto, é necessário frisar que, conforme amplamente descrito anteriormente, o estagiário não deve realizar atividades que não sejam estritamente ligadas ao seu processo formativo. É por essa razão que estagiário não pode servir água/café/alimentos, fazer panfletagens ou *survey* (pesquisa de campo com entrevista de pessoas) ou limpar.

Por fim, também conforme anteriormente explanado, é direito do estagiário realizar o estágio em estrutura adequada. Assim, não parece possível que o estagiário seja obrigado a realizar atos externos, caso não seja o seu interesse.

Todas essas questões são extremamente importantes diante da necessidade de segurança jurídica da relação.

Considerar a relação de estágio como sendo frágil não é o mesmo que dizer que não há segurança jurídica nela. Pelo contrário, como analisado sobre a jornada de atividade, é necessário que haja essa segurança para que a parte concedente não se utilize do estagiário como sendo um empregado dos quadros da empresa ou instituição.

O grande instrumento dessa segurança jurídica, além da própria lei de regência, é o termo de compromisso de estágio previsto no artigo 16 da lei própria cujo ensinamento diz:

Art. 16 O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes (BRASIL, 2018).

É nesse instrumento onde serão previstos os objetivos daquele estágio em específico, com as obrigações de todas as partes e as regras de avaliação da atividade de estágio.

A expressão “compromisso” é perfeitamente adequada porque é de fato isso que as três partes signatárias fazem, comprometem-se a seguir e cumprir o acordado do termo para levar a atividade de estágio ao seu objetivo de aprendizagem.

Isso traz segurança jurídica à parte concedente, à instituição de ensino, mas

principalmente ao estagiário que terá um instrumento em mãos para garantir que a sua atividade junto à concedente será realizada com base na área científica que está a estudar e praticar como preparativo para a sua futura vida profissional.

Assim, tal qual a Lei de Estágio, o Termo de Compromisso gera direitos e deveres aos estagiários. O Ministério Público, na condição de fiscal da ordem jurídica, jamais poderia desrespeitar tais normas, devendo fazer valer sua obrigação de garantir direitos, especialmente em sua própria estrutura.

O estagiário não é, nem pode ser tratado como, um servidor. Não pode ser utilizado como mão-de-obra substitutiva, nem se destina a preencher espaços vazios que devem ser preenchidos por servidores. Nesse caso, como relatam Freitas, Rostas e Teixeira (2020, p. 450):

Os estudantes/trabalhadores relataram que há vezes que lhes são atribuídas as mesmas ou até mais tarefas que deveriam ser, obrigatoriamente, destinadas aos funcionários concursados, devido ao seu alto grau de complexidade ou mesmo de periculosidade, haja vista que esses funcionários recebem adicional por perigo enquanto os estagiários não. Essa “igualdade” no trabalho dá, ao estagiário, não só a sensação de ser explorado, como a de que deveria ser melhor remunerado. Sendo assim, afirmamos que, nos termos aqui expostos, entendemos que o estágio está constituindo, sim, uma forma de precarização do trabalho e deixa de lado seu caráter pedagógico.

Importante, nesse sentido, observar a disposição do art. 3º, inciso II, da Lei de Estágio, que diz que “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.”

É necessário registrar que não é apenas a inobservância do art. 3º, mas de quaisquer das normas que gerará a responsabilidade mencionada, sem prejuízo da indenização proporcional.

Apesar disso, é necessário registrar que o Ministério Público, enquanto órgão público, cujas contratações não podem se dar de forma precária nem conforme as normas trabalhistas, mas sim a partir o direito administrativo, especialmente por meio de concurso público, não pode possuir trabalhadores celetistas. Assim, o entendimento que vigora é no sentido de que não há como

caracterizar vínculo de emprego com a Administração Pública, no caso, o Ministério Público, mesmo com o desvirtuamento do estágio.

Quando não havia a necessidade de que a Administração Pública admitisse seus servidores por meio de concurso público, ou seja, antes da Constituição de 1988, esse vínculo poderia ser gerado. Nesse sentido decidiu o TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. ART. 1º DA LEI Nº 6.494/77. VÍNCULO DE EMPREGO COM ENTE PÚBLICO. ANOTAÇÃO DA CTPS. PERÍODO ANTERIOR À CF/88. POSSIBILIDADE. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da violação do art. 1º da Lei nº 6.494/77. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. ART. 1º DA LEI Nº 6.494/77. VÍNCULO DE EMPREGO COM ENTE PÚBLICO. ANOTAÇÃO DA CTPS. PERÍODO ANTERIOR À CF/88. POSSIBILIDADE. Para a configuração do tipo legal do estágio, entre os requisitos formais, destacam-se as partes envolvidas nessa espécie de contrato: o estudante-trabalhador e o tomador de serviços. No tocante ao favorecido pelo estágio, deve se tratar de estudante. Mais especificamente aluno regularmente matriculado em curso vinculado ao ensino público e particular (art. 1º, caput, in fine, Lei nº 6.494/77), que esteja, comprovadamente, frequentando curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial ( § 1º do art. 1º da Lei nº 6.494/77). No caso, mostrou-se incontroverso que houve a contratação da Reclamante no período de 1º.12.1981 a 2.5.1983 e que, à época, não estava ela matriculada em qualquer instituição de ensino. Isto, por si só, desvirtua o contrato de estágio, pois ausente um requisito formal indispensável. Assim, é de se reconhecer o vínculo de emprego da Reclamante com o Estado de Pernambuco no período de 1º.12.1981 a 2.5.1983 - pedido possível, em virtude de o período correspondente ser anterior à CF/88, quando não havia a exigência de concurso público -, devendo o Reclamado proceder à anotação da CTPS da Autora. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 642020105060017, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 02/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/03/2016)

Porém, após a disposição do art. 37, II, da CF/88, o TST tem julgado de forma divergente, entendendo pela impossibilidade de caracterização do vínculo trabalhista, conforme:

RECURSO DE REVISTA. 1. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. VINCULO DE EMPREGO. ENTE PÚBLICO. SÚMULA 363. EFEITOS. PROVIMENTO PARCIAL. Segundo o entendimento jurisprudencial desta Corte Superior, é nulo o contrato firmado com ente público sem prévia aprovação em concurso público, nos termos previstos no artigo 37, II, da Constituição Federal, cabendo tão-somente o direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores

referentes aos depósitos do FGTS. Ademais, a nulidade do contrato por ausência do requisito essencial de aprovação em concurso público torna inviável o reconhecimento de vínculo de emprego com ente público, ainda que decorrente de terceirização ilícita (Súmula 331, II). Na espécie, embora a egrégia Corte Regional tenha reconhecido o desvirtuamento no contrato de estágio e a nulidade da contratação da autora, por ausência de concurso público, manteve a declaração de vínculo de emprego entre as partes, com o pagamento das parcelas salariais decorrentes de um contrato válido. Nesse contexto, afasta-se também o vínculo de emprego reconhecido pela instância ordinária. Precedentes. Inteligência da Súmula 363. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RR: 9551320125040733, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 29/08/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018)

No mesmo sentido é o entendimento de Schiavi (2022, p. 141):

Nos termos da OJ 366 da SDI-1 do TST, ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

De qualquer forma, como dito, o programa de estágio tem destinação específica, e, principalmente quando realizada no âmbito do Ministério Público, deve atender exclusivamente ao seu interesse máximo, que é a educação e a formação dos estudantes.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo se destinou a tratar, ainda que de forma breve e resumida, acerca do estágio realizado no âmbito do Ministério Público, e teceu algumas considerações sobre particularidades desse tipo de programa.

Para tanto, inicialmente, foram feitas algumas considerações sobre a natureza do estágio em si, especialmente sob o ponto de vista do contrato e das atividades prestadas pelo estagiário, sendo constatado que o estágio não pode ser considerado relação de trabalho no sentido jurídico, e que a relação de estágio em si é precária, dependente de supervisão específica.

Em seguida, foram explorados os principais direitos dos estagiários, como forma de compreendê-los e analisá-los com o fito de elencá-los, sendo possível

estabelecer os critérios mínimos de respeito a esses direitos. Assim, foi possível observar que minimamente os estagiários possuem direitos tais quais o direito a instalações adequadas para a prestação de serviços, o seguro contra acidentes pessoais, a limitação de jornada, com a proibição de jornada extraordinária, o recesso de 30 dias, o recebimento de bolsa, nos casos de estágio não-obrigatório, e o respeito às normas de saúde e segurança do trabalho.

Por fim, foram analisadas as características do estágio realizado no Ministério Público, sendo observado que se trata de grande oportunidade de aprendizagem para os estagiários, mas que deve ser realizado com zelo e cuidado, especialmente com a atuação sempre constante do supervisor, não devendo o estagiário ser tratado como servidor, visto que, ainda que se entenda hodiernamente de que o estágio não pode ser convertido em relação empregatícia com a Administração Pública, o Ministério Público ainda deve prezar pelo respeito aos liames legais e aos direitos dos estagiários.

É possível concluir, assim, que o estágio realizado no âmbito do Ministério Público é de inegável valor na formação dos estudantes que participam de seu programa, ao mesmo tempo em que exige, diante da extrema importância da atividade realizada pelo Ministério Público no Brasil, cautela, supervisão e especial atenção às regras já reconhecidas para o estágio.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, José de Araújo Roseno de; BARRO, José Ielleyson Ribeiro; TOMAZ, Kaique Bizerra; SILVA, Roberta da. **Estágio supervisionado: um olhar sob a perspectiva do professor-orientador**. In: Seminário de Iniciação Científica, 8, 2019, Cedro. Anais. Disponível em: [https://ifce.edu.br/cedro/arquivos/copy\\_of\\_AnaisSEMIC2019.pdf](https://ifce.edu.br/cedro/arquivos/copy_of_AnaisSEMIC2019.pdf). Acesso em: 25 out. 2022.

ALVES, Danilo Scramin. **A teoria geral do direito processual do trabalho: uma análise a partir do acesso à Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2020.

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). Brasília: Congresso Nacional, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em 25 out. 2022.



BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 439, de 07 de janeiro de 2022.** Autoriza os tribunais a instituírem programas de residência jurídica. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1308022022011161dd8132e370e.pdf>. Acesso em 20. set. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Resolução n. 246, de 24 de maio de 2022.** Autoriza os ramos e as unidades do Ministério Público brasileiro a instituir programas de residência. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, 2022. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resoluo-n-246-2022.pdf>. Acesso em 20. set. 2022.

CAIRO JR, José. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. rev. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

CARLOS, Vera Lúcia, SILVA, Vander Brusso da, PRATA, Geancarlos Lacerda. **Guia prático de direito do trabalho.** São Paulo: Thomson Reuters, 2018.

CORREIA, Henrique. **Resumo de direito do trabalho.** 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 2018.

FREITAS, Angelita Carvalho de Oliveira de; ROSTAS, Márcia Helena Sawaia Guimarães; TEIXEIRA, Rafael Montoito. Uma breve análise sobre o estágio remunerado: ato educativo ou força de trabalho precarizada?. **Revista Educar Mais**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 442–450, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/1921>. Acesso em: 20 set. 2022.

LENZA, Breno; SILVA, Fabrício Lima; CORREIA, Martina (coord.). **Direito do trabalho e processo do trabalho em tabelas.** São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.

MARTINEZ, Luciano. Estágio. In: NAHAS, Thereza Christina; MIZIARA, Raphael; PEREIRA, Leone; MARTINEZ, Luciano. **Leis Trabalhistas Comentadas**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito do trabalho.** 2 ed. rev. atual. e amp. São Paulo, Editora JusPodivm, 2022.

Recebido em: 11/05/2022

Aprovado em: 28/10/2022