

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Un análisis crítico de la ley y la práctica de la pasantía en Brasil\*

Rocco Antonio Rangel Rosso NELSON\*\*  
Walkyria de Oliveira Rocha TEIXEIRA\*\*\*  
João Victor de Menezes DOMINGOS\*\*\*\*  
João Pedro Gomes DA ROCHA\*\*\*\*\*  
Fernando Luiz Palhano Xavier CABRAL\*\*\*\*\*

---

**RESUMEN:** La investigación en pantalla, haciendo uso de una metodología de análisis cualitativo, usando los métodos de abordaje hipotético-deductivos de carácter descriptivo y analítico, adoptando técnica de investigación bibliográfica, tiene por finalidad hacer un análisis dogmático de la relación jurídica del estado, prescrito en la Ley 11.788/08, y de forma específica verificar los requisitos de validez formal y material del contrato de prácticas, de manera que se pueda identificar prácticas fraudulentas con el fin de enmascarar una real relación laboral, disfrazándola en un contrato de beca.

*Palabras clave:* Contrato de pasantía, fraude, relación laboral.

---

\* Artículo de investigación elaborado a partir de un estudio desarrollado en la línea de investigación Democracia, Ciudadanía y Derechos Fundamentales, inscrita en el Grupo de Estudio e Investigación sobre Extensión y Responsabilidad Social, del Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN) (Brasil).

\*\* Profesor de Derecho, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN), campus Natal-Central (Brasil).

\*\*\* Auditor Federal; Abogada; Jefa de Auditoría General, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN) (Brasil).

\*\*\*\* Estudiante de maestría en Docencia en Ciencias Naturales y Matemáticas, PPGPCNM-UFRN (Brasil); Graduado en Tecnología en Autorización Industrial, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN) (Brasil); Licenciada en Matemáticas, UFRN (Brasil); Maestría profesional en curso en Docencia de Ciencias Naturales y Matemáticas, PPGPCNM/UFRN (Brasil); Servidor, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN), campus Natal-Central (Brasil).

\*\*\*\*\* Estudiante de letras en español, UFRN-CERES, campus Currais Novos (Brasil); Profesor de Espanhol Básico por el Instituto Ágora, UFRN-CERES (Brasil).

\*\*\*\*\* Estudiante de letras en español, UFRN (Brasil); Jefe de la Sección de Administración del Hospital Universitario Ana Bezerra (HUAB-UFRN) (Brasil).

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Las características de la relación jurídica del periodo de pasantía. 2.1. La definición de la pasantía y sus modalidades. 2.1.1. Algunas críticas. 3. De los requisitos para la licitud de la pasantía. 3.1. Carta de compromiso. 3.1.1. De las partes en el compromiso. 3.2. Agencias de colocación. 3.3. Del plan de actividades. 3.4. Tiempo de duración. 3.5. Inscripción y frecuencia de estudiantes. 3.6. Compatibilidad de las actividades. 3.7. Orientación y supervisión de los estudiantes. 4. De los derechos del pasante. 4.1. Beca. 4.2. “Vacaciones”. 4.3. Jornada laboral. 4.4. Régimen de Seguridad Social. 4.5. Seguro de accidentes. 5. Asuntos otros pertinentes a la relación de pasantía. 5.1. La retroactividad de la Ley 11.788/08. 5.2. De la competencia para tratar sobre contrato de pasantía. 5.3. Intervalo de prescripción. 5.4. La tergiversación de la relación de pasantía dentro de la administración pública. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

## A Critical Analysis of the Law and the Practice of the Internship in Brazil

---

**ABSTRACT:** On-screen research, using a methodology of qualitative analysis, using the methods of hypothetical-deductive approach of descriptive and analytical character, adopting a technique of bibliographical research, has the purpose of doing a dogmatic analysis of the legal relationship of the stage, prescribed by Act No. 11.788/08, and specifically to assess the formal and material validity requirements of the trainee contract in order to identify fraudulent practices with the intention of masking a real employment relationship, using the “dressing” of the trainee contract.

*Key Words:* Internship contract, fraud, employee relationship.

## 1. Introdução

La relación jurídica del pasante se rige actualmente por la Ley 11.788/08, que derogó la Ley 6.494/77<sup>1</sup>. Se destaca que pasaron más de tres décadas de intersticio de una ley a otra, llevando el documento legal de 2008 importantes innovaciones frente a la realidad laboral muy diferente de los años setenta hasta la actualidad.

Este ensayo se justifica por la falta de estudios más completos sobre la dimensión jurídica de la relación de prácticas en comparación con otros temas de derecho laboral.

Otro punto pertinente se refiere a la precariedad intrínseca del vínculo de la pasantía, ya que, en vista de la relación antes mencionada, cumplen, concretamente, los cinco requisitos de la relación laboral (trabajo realizado por un individuo, subordinación, onerosidad, personalidad y no eventualidad) y no ser considerados legalmente como tales debido al primer y único objetivo que es el educativo<sup>2</sup>.

Como consecuencia de este encuentro fáctico de supuestos de empleo rodeados por el espíritu de la formación educativa es muy común, lamentablemente, en Brasil, la distorsión de la pasantía, siendo esta forma jurídica utilizada para enmascarar la atracción de mano de obra barata (en la dimensión privada) o eludir la norma constitucional de la licitación pública (esfera pública).

Es de conocimiento doctrinal y jurisprudencial que la práctica profesional o curricular ha sido instrumento generalizado de fraude a los derechos laborales y de seguridad social en el ordenamiento jurídico brasileño. No es raro encubrir verdaderos contratos de trabajo, no sólo por el concurso de los sujetos cedentes, engañados por los agentes de integración, que nada más quieren que contar con la fuerza de trabajo joven y obediente sin las cargas sociales, sino también por las negligencias de las IES – Instituciones de Enseñanza, que se limitan a cumplir los requisitos formales, sin preocuparse por el acompañamiento pedagógico previsto en la legislación

---

<sup>1</sup> Regulado por el Decreto 87.497/82.

<sup>2</sup> «Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, participe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo –, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justralhistas a essa relação de trabalho lato sensu» (M.G. DELGADO, *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2015, p. 335).

y en el plan de prácticas, equiparándose a meras intermediarias de mano de obra barata, cuyo objetivo es sólo de cuño financiero, es decir, recepción de sus mensualidades en casos de instituciones de enseñanza privadas<sup>3</sup>.

Se constituye, de hecho, la pasantía en una especie de relación laboral, distinguiéndose de la relación laboral por su finalidad intrínsecamente pedagógica. De esta manera, la ausencia de este propósito desnaturaliza el vínculo de la pasantía para un vínculo de empleo.

Esta vez, haciendo uso de una metodología de análisis cualitativo, utilizando los métodos de enfoque descriptivo y analítico hipotético-deductivo, adoptando una técnica de investigación bibliográfica, se pretende realizar un análisis dogmático de la relación jurídica de la pasantía, prescrita en la Ley 11.788/08, y en concreto evaluar los requisitos de validez formal y material del contrato de pasantía con el fin de identificar las prácticas fraudulentas con el objetivo de enmascarar una relación laboral real, utilizando el “disfraz” del contrato de pasantía.

## **2. Las características de la relación jurídica del periodo de pasantía**

### **2.1. La definición de la pasantía y sus modalidades**

La Ley 11.788/08 define la pasantía, en su art. 1, de la siguiente manera:

es un acto educativo supervisado, desarrollado en el ambiente de trabajo, que tiene por objeto preparar a los estudiantes que asisten a la educación regular en instituciones de educación superior, educación profesional, educación secundaria, educación especial y los últimos años de educación primaria, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos, para el trabajo productivo<sup>4</sup>.

Se comprueba que con el actual dispositivo legal hubo una ampliación referida al espectro de los estudiantes, no limitándose sólo a los estudiantes de enseñanza superior y secundaria profesional como ocurría en la antigua Ley 6.494/77, sino también, a los estudiantes de la enseñanza secundaria general, así como a la educación especial y a los últimos años de la enseñanza primaria, en la modalidad profesional de la educación de jóvenes y adultos (EJA).

---

<sup>3</sup> J.T. DOS REIS, *Relações de trabalho. Estágio de estudantes. Reflexos da terceirização*, LTr, 2015, p. 142 (traducción libre).

<sup>4</sup> Traducción libre.



La relación jurídica de las prácticas puede ser obligatoria y no obligatoria. La primera se prescribiría en el proyecto pedagógico del curso, cuya carga de trabajo debe ser satisfecha, además de obtener la aprobación como requisito previo para obtener el diploma<sup>5</sup>.

[...] esta modalidad, la pasantía es parte integrante del proyecto pedagógico del curso. No presenta ninguna dificultad de orden ético o legal la academia lo tiene absolutamente controlado. Se constituye en parte integrante del proceso enseñanza-aprendizaje. Se registra como disciplina en el historial escolar del estudiante. Es supervisado por la academia en el propio campo de práctica. El número de horas de práctica atiende a lo previsto en el proyecto pedagógico del curso. No surgen aquí cuestiones de orden ético o legal<sup>6</sup>.

Por otro lado, las prácticas no obligatorias son las de carácter optativo que se añaden a la carga de trabajo habitual, no siendo un requisito para la finalización del curso<sup>7</sup>.

### 2.1.1. Algunas críticas

Como ya se ha explicado, hay una relación de trabajo lato sensu en la pasantía, que tiene como vector axiológico el pedagógico, alcanzando su fin a través del trabajo. De esta manera, la práctica realizada por el alumno debe estar en correlación con las pautas curriculares del curso realizado para asegurar la esencia motivadora de la creación del instrumento, que es el aprendizaje del alumno.

En este diapasón, uno se pregunta: ¿cómo sería posible evaluar la correlación adecuada de la pasantía con el proyecto pedagógico en la hipótesis del estudiante de secundaria?<sup>8</sup>

Otro aspecto que merece ser resaltado se refiere al tema del bachillerato, dado que este nivel escolar presenta asignaturas de carácter general, cuyo

---

<sup>5</sup> *Vid.* Ley 11.788/08, art. 2, § 1: «Las prácticas obligatorias son las que se definen como tales en el diseño del curso, cuya carga de trabajo es un requisito para aprobar y obtener un diploma» (traducción libre).

<sup>6</sup> J.T. DOS REIS, *op. cit.*, p. 136 (traducción libre).

<sup>7</sup> *Vid.* Ley 11.788/08, art. 2, § 2: «Las prácticas no obligatorias son las que se desarrollan como actividad optativa, sumadas a la carga de trabajo regular y obligatoria» (traducción libre).

<sup>8</sup> Esta ampliación de la posibilidad de la pasantía al alumno de la enseñanza media no es innovación de la Ley 11.788/08, la misma ya estaba prevista en el seno de la Ley 6.494/77, modificada por la medida provisional n. 2.164-41/01.



desiderátum no es el mercado laboral como ocurre en los cursos de formación profesional de bachillerato<sup>9</sup>. Esta lógica subvierte la intención contenida en la legislación que regula el desempeño de los pasantes, pues a pesar de abrir innumerables posibilidades de desempeño para el estudiante, compromete la verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

En efecto, la posibilidad de prácticas realizadas por estudiantes de secundaria es una forma de relación laboral precaria, que inevitablemente se desvía de los fines educativos para presentarse bajo la apariencia de “mano de obra barata”. La realidad mencionada no contribuye a la construcción del conocimiento, que debe basarse en la asociación de la teoría con la práctica.

Este mismo razonamiento se aplica a la hipótesis de prácticas en los últimos años de la educación primaria, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos. Se vislumbra la hipótesis, aquí, de la hiper-precarización. Corroborar esta comprensión las lecciones de Jair Teixeira:

la Ley inserta una nueva modalidad de enseñanza pasible de proporcionar pasantías: los años finales de la enseñanza fundamental para la educación de jóvenes y adultos. Salvo mejor juicio, nos parece equivocada tal inclusión, considerando la incompatibilidad de la real aplicación en el ambiente productivo de los conocimientos teóricos de tales cursos, lo que hace imposible cumplir lo que está dispuesto en el § 2 del art. 1 de la Ley 11.788/08, según la cual la pasantía tiene por objetivo el aprendizaje de competencias propias de la actividad profesional con contextualización curricular. El mismo raciocinio puede ser hecho con relación al mantenimiento de la enseñanza media en el rol de modalidades pasibles de práctica, ya que la enseñanza media no trae ningún tema curricular que permita la conjugación de carácter completar con el trabajo<sup>10</sup>.

### 3. De los requisitos para la licitud de la pasantía

Según el art. 3 de la Ley 11.788/08, se constituyen elementos para la

---

<sup>9</sup> «La excesiva ampliación de las hipótesis de práctica hace difícil el control efectivo, por el Poder Judicial o por los órganos de fiscalización, sobre la correspondencia entre el contenido del calendario escolar y las lecciones aprendidas en el trabajo. Por ejemplo, como la escuela secundaria tiene un currículum muy amplio, desde las matemáticas a la geografía, la lengua portuguesa a la bioquímica, se encuentran los jóvenes en fase de supermercados empacador, empleado de panadería y mensajero, lo que ciertamente no era la idea original de este contrato» (H.B.M. DA SILVA, *Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral*, RT, 2017, vol. V.I, p. 83, traducción libre).

<sup>10</sup> J.T. DOS REIS, *op. cit.*, p. 134 (traducción libre).

legalidad de la etapa:

I – inscripción y asistencia regular del estudiante en la educación superior, educación profesional, educación secundaria, educación especial y en los últimos años de la educación primaria, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos y con certificación de la institución educativa;

II – celebración de un plazo de compromiso entre el estudiante, la persona que concede la beca y la institución educativa;

III – compatibilidad entre las actividades desarrolladas en la pasantía y las previstas en la carta de compromiso.

§ 1. La pasantía, como acto educativo supervisado, será supervisada efectivamente por el maestro orientador de la institución educativa y por un supervisor de la parte que concede la pasantía, lo cual se acreditará mediante la presentación de un visado en los informes a que se refiere el epígrafe IV del artículo 7 de la presente Ley y mediante la mención de la aprobación definitiva<sup>11</sup>.

Como se desprende de la prescripción legal, la formalización de la relación jurídica de la pasantía se realiza por escrito a través de la firma de un contrato de compromiso, que implica una relación triangular: estudiante, institución educativa e institución concedente. Además, es un requisito formal que el estudiante esté matriculado y asista regularmente a la institución educativa, así como la compatibilidad necesaria entre las actividades realizadas durante la pasantía y las competencias y habilidades desarrolladas durante el curso en la institución educativa. Por último, es fundamental que el estudiante esté acompañado por un profesor de orientación de la institución educativa y un supervisor cualificado del concedente.

La inobservancia de los preceptos formales y materiales conduce a la desnaturalización de la relación de prácticas, ya que distorsiona su finalidad eminentemente educativa para satisfacer los deseos del capital, llegando a subsumir en una verdadera relación laboral (arts. 3 y 9 CLT)<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Traducción libre.

<sup>12</sup> «La pasantía, por lo tanto, tiene que ser correcta, armónica al objetivo educativo que presidió su creación por el Derecho: siendo incorrecto, irregular, se trata de simple relación laboral disimulada» (M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 335, traducción libre).

**Figura** – Requisitos para la legalidad de la pasantía

Cabe destacar que el reconocimiento de la relación laboral ante el incumplimiento de los supuestos legales relativos a la pasantía está prescrito de manera clara en la Ley 11.788/08, en dos momentos:

Artículo 3

[...]

§ 2. El incumplimiento de cualquiera de las cláusulas de este artículo o de cualquier obligación contenida en la carta de compromiso caracteriza la relación laboral del estudiante con el cedente de la pasantía a todos los efectos de la legislación laboral y de la seguridad social.

Artículo 15

El mantenimiento de los pasantes en desacuerdo con esta Ley caracteriza el vínculo laboral del estudiante con el cedente de la pasantía a todos los

efectos de la legislación laboral y de la seguridad social<sup>13</sup>.

En vista de los requisitos normativos, se realizará un análisis más atento de los requisitos de legalidad de la pasantía.

### 3.1. Carta de compromiso

La exigibilidad de la carta de compromiso como instrumento formal para la celebración de la pasantía debe hacerse por escrito, y la modalidad verbal es incompatible para la estructuración de la relación de pasantía y la seguridad jurídica buscada en el cuerpo de la Ley 11.788/08<sup>14</sup>. La exigibilidad de la firma del término pretende frenar la búsqueda de pasantes como forma de sustituir al trabajador protegido por la legislación laboral. Obviamente, con la reforma laboral de 2017, implementada a través de la Ley 13.467, esta práctica debería experimentar algunos cambios en vista de la fragilidad impuesta hoy a los derechos laborales.

Nótese que la ausencia del compromiso escrito o su elaboración de forma irregular se produce al transmutar la pasantía en un contrato de trabajo.

#### **Apelación ordinaria del demandado. Contrato de prácticas. Presencia de irregularidades formales y materiales. Reconocimiento de la relación laboral.**

El incumplimiento de los requisitos formales y materiales establecidos en la Ley 11.788/08 para la validez del contrato de pasantía, como la extrapolación de la jornada laboral del solicitante, la *ausencia de información*

---

<sup>13</sup> Traducción libre.

<sup>14</sup> «Obrigatória se faz a forma escrita na celebração do contrato, chamado de Termo de Compromisso (art. 3º, II, da Lei 11.788/2008). É o mínimo de garantia que se pode imaginar dentro de um panorama tão precário. O contrato há de ser assinado pelo trabalhador, pelo empresário e pela instituição de ensino. Para evitar a vulgarização do estágio, uma boa medida seria a própria instituição se recusar a assinar documento que valide estágios falsos, sabidamente destinados a ocupações subalternas e discrepantes do ensino realizado. Por óbvio, sofrerá intensa pressão em prol dessa assinatura e ainda terá de arcar com o estigma de instituição insensível aos apelos dos jovens em busca de renda» (H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 85). «Para validar a sua existência afastou-se qualquer possibilidade de formação consensual do contrato (Termo de Compromisso). Este será necessariamente formal (escrito), obedecidos os requisitos especificados na Lei e em seu Regulamento. Será complexo, uma vez que resultante de duas relações jurídicas interligadas: o contrato firmado entre a instituição de ensino que será reexaminado periodicamente e o sujeito cedente (contrato originário) e o termo de compromisso celebrado entre o estagiário e a instituição cedente com a interveniência obrigatória da instituição de ensino (contrato derivado)» (J.T. DOS REIS, *op. cit.*, p. 139).

*obligatoria en la carta de compromiso de la pasantía*, la falta de seguimiento por parte de la institución educativa y la realización de tareas no acordes con los fines pedagógicos del contrato, *el contrato de pasantía sigue siendo inválido y la relación laboral debe ser reconocida*. Recurso conocido y no concedido<sup>15</sup>.

La carta de compromiso debe ser firmada antes del inicio de la pasantía. Los estudiantes que inician sus prácticas sin firmar un contrato de compromiso están empleados y, en virtud del principio de continuidad del contrato de trabajo, no pueden revalidar el bono de prácticas con un contrato de compromiso posterior<sup>16</sup>.

Sergio Pinto Martins enumera a continuación el contenido mínimo del plazo de compromiso:

- a) datos de identificación de las partes, incluido cargo y función del supervisor de la pasantía de la parte concedente y del orientador de la institución de enseñanza; b) las responsabilidades de cada una de las partes; c) objetivo de la práctica; d) definición del área de práctica; e) plan de actividades con vigencia; f) jornada de actividades del pasante; g) definición del intervalo en la jornada; h) vigencia del término; i) motivos de rescisión; j) concesión del receso dentro del periodo de vigencia del término; k) valor de la beca; l) valor de la ayuda-transporte; m) concesión de beneficios; n) número de póliza y compañía de seguros<sup>17</sup>.

### 3.1.1. De las partes en el compromiso

En el contexto actual, la relación de prácticas se basa en una relación triangular entre el estudiante, la institución educativa y la institución concedente.

#### *Del alumno*

Se señala la omisión de la Ley 11.788/08 relativa a la edad mínima del estudiante en prácticas. En vista del filtrado constitucional, a partir del art. 7, XXXIII, de la Constitución de 1988<sup>18</sup>, no se podía contratar a una

<sup>15</sup> TRT 7ª Região, Processo n. 0001699-84.2011.5.07.0013 (RO), DJ/CE 1º junio 2012 (traducción libre, cursiva nuestra).

<sup>16</sup> Cfr. S.P. MARTINS, *Estágio e relação de emprego*, Atlas, 2015, p. 50.

<sup>17</sup> *Ibidem*, pp. 45-46 (traducción libre).

<sup>18</sup> Constitución de 1988, art. 7, XXXIII: «prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre a menores de dieciocho y de cualquier trabajo a menores de dieciséis años, salvo en la condición de aprendiz, a partir de catorce años» (traducción libre).

persona menor de 16 años bajo pena de incumplir la norma reguladora del trabajo infantil<sup>19</sup>.

En este punto también se destaca la innovación jurídica al permitir la posibilidad de realizar prácticas para estudiantes extranjeros matriculados en cursos de educación superior. No tiene sentido distinguir entre estudiantes nacionales y extranjeros, dado el principio de igualdad prescrito en el capítulo del art. 5 de la Constitución<sup>20</sup>.

Cabe señalar que en vista de la Ley de Migración (Ley 13.445/17), que revocó el Estatuto del Extranjero (Ley 6.815/80), ello tuvo consecuencias jurídicas en la dimensión de la pasantía.

Al estudiante extranjero que entró en Brasil con visa temporal se le prohibió ejercer una actividad remunerada de acuerdo con la Ley 6.815/80<sup>21</sup>, lo que le impidió, en consecuencia, realizar una pasantía opcional (que tiene la beca como una consideración obligatoria)<sup>22</sup>. En la actualidad, en virtud de la Ley de Migración, este impedimento ya no existe y ya no existe la prohibición de actividades remuneradas para los estudiantes extranjeros<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> «Se puntuará, a propósito, que tanto la antigua como la nueva Ley de Prácticas no mencionan la edad mínima para la contratación de pasantes. No se trata, sin embargo, de efectiva omisión normativa; y que la materia tiene regencia constitucional directa y explícita, que no podría, de cualquier manera, ser elidida por un dispositivo infraconstitucional. Fija la Constitución, como se sabe, desde la EC n. 20, de diciembre de 1998, la regla de prohibición de [...] cualquier trabajo a menores de dieciséis años, salvo en la condición de aprendiz, a partir de catorce años (artículo 7º, XXXIII, CF/1988). El piso constitucional de los dieciséis años se vuelve aún más lógico frente al permisivo de la nueva Ley del Estagio para la contratación de estudiantes de enseñanza media y de los años finales de la enseñanza fundamental. Es que, no haciendo el corte etario constitucional imperativo, se estaría, en un diploma legal manifiestamente progresista (como la Ley 11.788), restaurando permiso para trabajo infantil en el país – lo que sería inaceptable retroceso lógico, jurídico y cultural» (M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 340, traducción libre).

<sup>20</sup> «Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza, garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad, en los términos siguientes [...]» (traducción libre).

<sup>21</sup> *Vid.* Art. 98: «Al extranjero que se encuentra en Brasil al amparo de visado de turista, de tránsito o temporal de que trata el artículo 13, ítem IV, así como a los dependientes de titulares de visados temporales, está vedado el ejercicio de actividad remunerada. Al titular de visado temporal de que trata el artículo 13, ítem VI, es vedado el ejercicio de actividad remunerada por fuente brasileña» (traducción libre).

<sup>22</sup> *Cfr.* S.P. MARTINS, *op. cit.*, p. 32.

<sup>23</sup> *Vid.* Ley 13.445/17, art. 14, § 4: «El visado temporal para estudio podrá ser concedido al inmigrante que pretenda venir a Brasil para frecuentar curso regular o realizar etapa o intercambio de estudio o de investigación» (traducción libre).

*De la institución educativa*

No cabe duda de que el principal cambio que se produjo en el proceso de formalización de la pasantía fue la intervención obligatoria de la institución educativa en el vínculo previamente bilateral entre el estudiante y la entidad otorgante.

Es evidente que la participación de la institución educativa fue una forma de mitigar la precariedad del vínculo de la pasantía y su desnaturalización del diseño educativo para una verdadera relación laboral.

Con esta perspectiva, se impusieron varias obligaciones a la institución educativa. Además de actuar en la formalización del período de compromiso, se encarga de inspeccionar las instalaciones del concedente en el que se realiza la práctica; nombrar al profesor orientador del área de prácticas para que supervise y evalúe las actividades; exigir el informe periódico (a intervalos no superiores a 6 meses) del estudiante becario de sus actividades; inspeccionar los términos del compromiso de la práctica hasta el punto de reorientar el lugar de la práctica en caso de irregularidades; desarrollar normas complementarias sobre la práctica y los instrumentos de valoración; e informar a la parte becaria sobre el calendario académico en el que se indica el inicio del periodo de prácticas y de las evaluaciones académicas (art. 7, Ley 11.788/08).

Cabe señalar que la Ley de Práctica ha conferido un verdadero “poder policial” para que la institución educativa, a través de un conjunto de obligaciones, pueda evitar el fraude del contrato de prácticas ante la distorsión de la finalidad educativa.

*El otorgante*

De conformidad con el art. 9 de la Ley 11.788/08, pueden actuar como otorgantes una persona jurídica de derecho público (administración pública directa e indirecta) y una entidad privada.

Cabe destacar que la nueva Ley de Práctica innovó en relación con la anterior legislación de los años 60 al permitir que el profesional liberal debidamente inscrito en el consejo de su clase, como el abogado, fuera el sujeto concedente<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> *Vid.* Ley 11.788/08, art. 9: «Las personas jurídicas de derecho privado y los órganos de la administración pública directa, autárquica y fundacional de cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, así como profesionales liberales de nivel superior debidamente registrados en sus respectivos consejos de fiscalización profesional, pueden ofrecer prácticas, observadas las siguientes obligaciones» (traducción libre).



Además, la disposición legal explicitó las obligaciones de la entidad concedente en cuanto a ofrecer un entorno de trabajo adecuado al pasante que permitiera el desarrollo de actividades de aprendizaje social, profesional y cultural; nombrar a un supervisor; contratar un seguro de accidentes a favor del pasante; enviar un informe periódico (no superior a 6 meses) a la institución educativa con las actividades de la pasantía (esta última tiene derecho a ver este informe); cuando la pasantía finalice, entregar al pasante el término de realización de la pasantía con un resumen de las actividades, el período y la evaluación del desempeño; y conservar los documentos que evidencian el vínculo de la misma a los efectos de la inspección.

Cabe destacar que la entidad concedente debe aplicar a las prácticas todo el conjunto de normas legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Una vez más, al igual que en el caso de la institución educativa, el legislador creó una serie de obligaciones para que el otorgante tratara exactamente de mantener el desiderátum pedagógico y evitar que el aprendiz se convirtiera en un empleado de bajo coste.

Con el fin de evitar abusos, la Ley 11.788/08, art. 17, innovó al establecer normas sobre el número de aprendices dentro de la entidad que presta servicio<sup>25</sup>, imponiendo la siguiente proporción:

- I – de 1 (un) a 5 (cinco) empleados: 1 (un) pasante;
- II – de 6 (seis) a 10 (diez) empleados: hasta 2 (dos) pasantes;
- III – de 11 (once) a 25 (veinticinco) empleados: hasta 5 (cinco) pasantes;
- IV – por encima de 25 (veinticinco) empleados: hasta el 20% (veinte por ciento) de pasantes<sup>26</sup>.

Esta cantidad se limita al número de empleados por sucursal, sin tener en cuenta a los pasantes, los trabajadores subcontratados y los trabajadores autónomos<sup>27</sup>. De la cantidad de vacantes para pasantías, el 10% debe reservarse para personas con discapacidades.

Por último, esta norma no se aplica cuando se trata de prácticas de nivel superior y de nivel medio profesional (art. 17, § 4, Ley 11.788/08).

En particular, se considera que si el propósito de limitar el número de pasantes fuera evitar el uso de pasantes como mano de obra barata, esto constituiría una contradicción y una pérdida de la normatividad del art. 17 cuando este límite no se aplica a las pasantías profesionales de nivel superior o medio, que son el perfil de las demandas de la mayoría de los pasantes, así como de las ofertas de pasantías.

---

<sup>25</sup> Cfr. H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 83.

<sup>26</sup> Traducción libre.

<sup>27</sup> Cfr. H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 83.

### 3.2. Agencias de colocación

La Ley de Práctica prevé expresamente la posibilidad de actuación de los agentes de integración, que posibilitarían la interacción entre las partes del contrato de prácticas, recibiendo la oferta de prácticas por parte del concedente y la demanda de los estudiantes, integrándolas de acuerdo con la propuesta pedagógica de la institución educativa.

Las atribuciones del agente de integración son, según el art. 5, § 1, de la Ley 11.788/08:

- I – identificar oportunidades de prácticas;
- II – ajustar sus condiciones de realización;
- III – hacer el seguimiento administrativo;
- IV – encaminar la negociación de seguros contra accidentes personales;
- V – inscribir a los estudiantes<sup>28</sup>.

Se prohíbe que la agencia de integración devengue de los estudiantes cualquier tipo de contraprestación económica.

Además, la agencia de integración será responsable civilmente por la designación de pasantes para funciones incompatibles con el programa curricular.

### 3.3. Del plan de actividades

Con el fin de orientar adecuadamente la pasantía en el contexto de la compañía otorgante de la beca, de acuerdo con el proyecto pedagógico del curso que busca el desarrollo de las habilidades y competencias debidas, existe la obligación de hacer integrar a la carta de compromiso un plan de actividades para el estudiante, el cual necesita el aval de las tres partes.

La disposición del plan de actividades se encuentra en el párrafo único del art. 7, Ley 11.788/08. *In verbis*:

El plan de actividades del alumno, elaborado en acuerdo entre las tres (3) partes a las que se refiere el caput del artículo 3, fracción II, del presente Reglamento, se incorporará a la carta de compromiso mediante aditivos a medida que se evalúe, progresivamente, el rendimiento del alumno<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Traducción libre.

<sup>29</sup> Traducción libre.

### 3.4. Tiempo de duración

La duración del contrato de prácticas no podrá ser superior a los 2 años con el mismo otorgante. La similitud con el contrato de duración determinada previsto en el art. 445 CLT, en particular con el contrato de aprendizaje (art. 428 CLT)<sup>30</sup>, se verifica aquí.

La única excepción es para los estudiantes con discapacidades, que pueden exceder el límite de 2 años de la relación de pasantía con el mismo concedente<sup>31</sup>. Se señala, por supuesto, que el estudiante en prácticas con discapacidad no podrá continuar con la práctica al final del curso, puesto que ya no es estudiante<sup>32</sup>.

### 3.5. Inscripción y frecuencia de estudiantes

Si la pasantía tiene por objeto incrementar conocimientos del estudiante, esto sólo se considerará si está debidamente matriculado en una institución educativa. Es la matrícula la que proporciona, legalmente, el estatus de estudiante.

Sin embargo, la mera inscripción podría dar lugar a desviaciones en el contrato de prácticas para una auténtica relación laboral, por ejemplo, tener un estudiante inscrito, pero con el curso bloqueado y continuar con la pasantía; o incluso la hipótesis de abandono del alumno. Por lo tanto, también es imperativa la frecuencia del estudiante en el campo académico para que el conocimiento teórico se integre con la práctica laboral de la pasantía.

Por lo tanto, es esencial que la institución educativa remita mensualmente la frecuencia del estudiante en prácticas al concedente, así como su solicitud por el otorgante a la institución educativa, a fin de evitar la continuidad del

---

<sup>30</sup> «El contrato de aprendizaje es el contrato de trabajo especial, ajustado por escrito y por plazo determinado, en el que el empleador se compromete a asegurar al mayor de 14 (catorce) y menor de 24 (veinticuatro) años inscrito en programa de aprendizaje formación técnico-profesional metódica, compatible con su desarrollo físico, moral y psicológico, y el aprendiz, a ejecutar con celo y diligencia las tareas necesarias para esa formación. [...] § 3. El contrato de aprendizaje no podrá ser estipulado por más de 2 (dos) años, excepto cuando se trate de aprendiz portador de deficiencia» (traducción libre).

<sup>31</sup> *Vid.* Ley 11.788/08, art. 11: «La duración de la pasantía, en la misma parte concedente, no podrá exceder de 2 (dos) años, excepto cuando se trate de pasante portador de deficiencia» (traducción libre).

<sup>32</sup> *Cfr.* S.P. MARTINS, *op. cit.*, pp. 63-64.

vínculo de pasantía con el estudiante que canceló la inscripción o que está evadido, o incluso, que haya terminado el curso.

Cabe señalar que, debido a la culpabilidad del otorgante en cuanto a la atención prestada a la asistencia del becario a la unidad docente, el contrato de prácticas se convertirá en un contrato de trabajo.

### 3.6. Compatibilidad de las actividades

La compatibilidad de las actividades constituye uno de los elementos materiales para la legalidad del vínculo de prácticas, ya que el único objetivo de esto es incrementar el nivel educativo del alumno. Sólo existe una razón de ser de la pasantía cuando se realiza de forma compatible con las competencias y habilidades propuestas en el proyecto pedagógico del curso realizado por el alumno.

La distancia entre las actividades realizadas junto al concedente y el curso de formación del estudiante demuestra el fraude del contrato de prácticas y genera el reconocimiento de la relación laboral ante el principio de la primacía de la realidad<sup>33</sup>.

Se observa en pasajes de la sentencia al Recurso Ordinario n. 0001136-63.2016.5.21.0001 del TRT de la 21ª región, que confirmó la decisión de primer grado en el reconocimiento de la relación laboral ante el incumplimiento de los requisitos de la pasantía, que el estudiante realizó actividades típicamente bancarias sin ninguna correspondencia con la programación curricular del curso que estaba realizando.

Además, se verifica que la reclamante desempeñaba tareas comunes, típicas de otros funcionarios.

De acuerdo con lo que narró la testigo de la reclamante, la cual trabajó junto

---

<sup>33</sup> «En el Derecho del Trabajo se debe investigar, preferentemente, la práctica concreta efectuada a lo largo de la prestación de servicios, independientemente de la voluntad eventualmente manifestada por las partes en la respectiva relación jurídica. La práctica habitual – en la calidad de uso – modifica el contrato pactado, generando nuevos derechos y obligaciones a las partes contratantes (respetando la frontera de la inalterabilidad contractual lesiva). De este modo, el contenido del contrato no se circunscribe al transpuesto correspondiente instrumento escrito, incorporando ampliamente todos los matices lanzados por el cotidiano de la prestación de servicios. El principio del contrato realidad autoriza, por ejemplo, la descaracterización de una pactada relación civil de prestación de servicios, siempre que en el cumplimiento del contrato se desprendan, concretamente, todos los elementos fáctico-jurídicos de la relación de empleo (trabajo por persona física, con personalidad, no eventualidad, onerosidad y bajo subordinación)» (M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 211, traducción libre).

a la reclamante en dos agencias en las que la funcionaria había trabajado, *la autora realizaba todas las tareas inherentes a los demás funcionarios, a ejemplo de atención, ventas de productos e incluso uso de la contraseña de una persona funcionaria para acceder al sistema del banco [...]*.

Se observa que la autora realizaba todas las tareas inherentes a los demás empleados del banco reclamado, a ejemplo de atendimientos, ventas de productos bancarios e incluso trabajaba en la caja de la agencia, lo que denota distanciamiento de la realidad del servicio prestado con el propósito pedagógico del contrato de prácticas. Se resalta que la autora ni siquiera usaba ninguna identificación de pasante, siendo cobrada incluso por alcance de metas, y participando de reuniones, no diferenciándose de las actividades prestadas por los demás funcionarios [...].

Mientras tanto, los testimonios recogidos en audiencia revelan que la etapa era utilizada por el reo para la contratación de mano de obra en las actividades típicamente bancarias<sup>34</sup>.

En los actos del proceso n. 0210411-34.2013.5.21.0041, también del TRT de la 21ª región, existe una irregularidad en la pasantía precisamente por la incompatibilidad de las actividades en las que los estudiantes de administración y contabilidad prestan servicios de “registro de estudiantes en el sistema electrónico”; solicitan y controlan las máquinas fotocopadoras y el material de limpieza; introducen los certificados que serán entregados a los estudiantes; separan el material necesario para llevar a cabo los cursos; recogen las correspondencia; atienden a los clientes por teléfono. En la sentencia específica hay un registro de un estudiante de administración que trabajó en la recepción de una oficina de odontología.

### **3.7. Orientación y supervisión de los estudiantes**

Por fin, el último requisito formal del contrato de prácticas es el de que el alumno esté acompañado acumulativamente por la institución educativa, a través de un profesor de orientación, y por la empresa otorgante, a través de un supervisor.

Es obvio que una irregularidad es la relación de pasantía en la que el estudiante no tiene un profesor orientador y/o un supervisor.

No sólo eso. También es una irregularidad que implica el reconocimiento de la relación laboral cuando el profesor orientador no se encuentra en el área de actividad que el estudiante desarrollará en la pasantía o cuando el supervisor no está capacitado para gestionar las actividades prescritas en el

---

<sup>34</sup> Traducción libre, cursiva nuestra.

plan de actividades de la pasantía.

Por ejemplo, profesor de ingeniería que guía las prácticas de estudiantes de enfermería; profesor de derecho que guía las prácticas de estudiantes de administración; empleado del sector de recursos humanos elegido para ser supervisor de prácticas en laboratorios químicos; supervisor con formación en derecho para prácticas en ingeniería civil.

Hay algunas situaciones extrañas: la institución educativa confía a un profesor, destinándolo al sector de las prácticas, para que firme la orientación de todos los estudiantes de la institución que están en prácticas, independientemente de su formación. Algo similar hace la institución otorgante, que designa a un empleado como supervisor de todos los aprendices, que trabajan en los sectores más diversos de la organización, independientemente de la formación o experiencia de ese empleado.

En los casos descritos anteriormente, el uso del contrato de prácticas como instrumento formal para enmascarar el contrato de trabajo es cristalino, ya que el acto educativo de la pasantía es inalcanzable debido a la ausencia total de orientación y supervisión adecuada por parte del profesor.

Destacamos los arts. 7, III, y 9, III, de la Ley 11.788/08 que prescribe específicamente la obligación de la institución educativa de nombrar un profesor en el área de prácticas y de la entidad otorgante de nombrar un empleado con formación o experiencia en el área de actividad de las prácticas.

#### Artículo 7

Son obligaciones de las instituciones educativas en relación con las prácticas de sus estudiantes: [...]

III – Designar a un profesor mentor, del área a desarrollar en la pasantía, como responsable del seguimiento y evaluación de las actividades del pasante [...].

#### Artículo 9

Las personas jurídicas de derecho privado y los órganos de administración pública directa, autárquica y fundacional de cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, así como los profesionales liberales de nivel superior debidamente inscritos en sus respectivos consejos de supervisión profesional, podrán ofrecer pasantías, observando las siguientes obligaciones: [...]

III – Nombrar a un empleado de su personal, con formación o experiencia profesional en el área de conocimiento desarrollada en el curso del aprendiz, para guiar y supervisar hasta 10 (diez) aprendices simultáneamente<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Traducción libre.

También es importante destacar la obligación legal de que un supervisor del otorgante de supervisar a un máximo de 10 alumnos a la vez.

El legislador no ha especificado la cantidad máxima de orientación para la pasantía en relación con el profesor. Por analogía<sup>36</sup> a la reglamentación del art. 9, III, de la Ley 11.788/08, en cuanto al número de prácticas por supervisor, no es posible tener una cantidad de más de 10 alumnos en prácticas para que el profesor realice la orientación adecuada<sup>37</sup>.

#### 4. De los derechos del pasante

##### 4.1. Beca

El derecho a recibir una beca es obligatorio cuando se trata de una pasantía no obligatoria (opcional)<sup>38</sup>. En este tipo de prácticas también es obligatorio el pago de ayudas al transporte.

La beca no tiene que respetar ni ser proporcional al salario mínimo actual.

Por no tratarse de norma laboral, la beca no necesita respetar el valor del salario mínimo nacional ni necesita guardar compatibilidad con los valores pagados por la empresa para las funciones que el pasante acompaña<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> «É a analogia uma forma de autointegração para suprir lacunas do sistema jurídico, deixado pela ausência de um dispositivo legal. Essa modalidade de colmatação das lacunas jurídicas está prevista no art. 4º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro». (R.A.R.R. NELSON, *Curso de Direito Penal. Parte Geral. Teoria Geral do Crime*, Juruá, 2016, vol. V.I, p. 94).

<sup>37</sup> «O uso da analogia, no direito, funda-se no princípio geral de que se deva dar tratamento igual a casos semelhantes. Segue daí que a semelhança deve ser demonstrada sob o ponto de vista dos efeitos jurídicos, supondo-se que as coincidências sejam maiores e juridicamente mais significativas que as diferenças. Demonstrada a semelhança entre dois casos, o intérprete percebe, simultaneamente, que um não está regulado e aplica a ele a norma do outro. A analogia permite constatar e preencher a lacuna» (T.S. FERRAZ JR., *Introdução ao estudo do direito*, Atlas, 2008, p. 278).

<sup>38</sup> «A bolsa é obrigatória para os estágios facultativos, precisamente porque este se aproxima ainda mais de um contrato de trabalho do que qualquer outro, sendo facultativa em caso de estágio obrigatório exigido pelas normas que disciplinam determinado curso» (H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, pp. 86-87). «A bolsa não precisará necessariamente ser de um salário-mínimo pois o salário-mínimo é remuneração de empregados e não de estagiários. A Lei nº 11.788 faz referência a bolsa e não a salário, remuneração, salário mínimo ou múltiplos de salário-mínimo. Tanto não é necessário pagar o salário-mínimo que a bolsa pode ser em utilidades, no pagamento do curso do estagiário etc» (S.P. MARTINS, *op. cit.*, p. 68).

<sup>39</sup> H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 87 (traducción libre).



El posible recibo de otros beneficios como ayuda alimentaria, salud, entre otros, no desnaturaliza el vínculo de pasantía de acuerdo con el art. 12, § 1, de la Ley de Pasantía: «La eventual concesión de beneficios relacionados con el transporte, alimentación y salud, entre otros, no caracteriza el vínculo laboral».

El profesor Homero Batista recuerda que, aunque el bono de comidas y la financiación del plan de salud son opcionales, el pago de este tipo de beneficios es interesante para el tomador de servicio, dada la autorización legal para deducir estos gastos con el impuesto sobre la renta. Lo que no ocurre cuando se paga la beca<sup>40</sup>.

No hay descuento de la seguridad social en la beca. El estudiante no tiene derecho a pagar el FGTS<sup>41</sup>.

La beca de prácticas no está exenta de impuestos. Si la pasantía representa un ingreso anual superior a R\$ 28.559,70, el valor de la beca constituirá la base para el cálculo del impuesto sobre la renta<sup>42</sup>.

#### 4.2. “Vacaciones”<sup>43</sup>

El becario tendrá derecho a un período de descanso de 30 días cuando la duración de la pasantía sea superior a un año, y este período será remunerado (es el caso cuando la pasantía es remunerada o recibe otras formas de retribución). Cabe mencionar que el becario no tiene derecho a recibir un 1/3 del valor de la beca o doble pago al extrapolar el período de disfrute tal y como ocurre en una relación laboral.

Cuando el período de prácticas sea inferior a un año, el tiempo de receso deberá ser proporcional.

Se señala que la ley prescribe la recomendación de que este receso se realice durante las vacaciones escolares<sup>44</sup>.

---

<sup>40</sup> *Idem*.

<sup>41</sup> Cfr. S.P. MARTINS, *op. cit.*, p. 69.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 68.

<sup>43</sup> «A finalidade do instituto claramente é aquela das férias, para fins de repouso e revigoramento das energias» (H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 87).

<sup>44</sup> *Vid.* Ley 11.788/08, art. 13: «Se garantiza al pasante, siempre que el período de prácticas tenga una duración igual o superior a 1 (un) año, período de descanso de 30 (treinta) días, a ser disfrutado preferentemente durante sus vacaciones escolares» (traducción libre, cursiva nuestra).

### 4.3. Jornada laboral

La jornada de trabajo del pasante debe ser compatible, por supuesto, con las actividades escolares, siendo la misma limitada a 4 horas diarias (20 horas semanales) tratándose de estudiantes de educación especial y de los años finales de la enseñanza fundamental, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos; y de 6 horas diarias (30 horas semanales), en relación con los estudiantes de enseñanza superior, la educación profesional de nivel medio y la enseñanza media regular.

La Ley de Pasantía prevé la posibilidad de jornada de 40 horas semanales, pero sólo en hipótesis de cursos que alternan teoría y práctica, en los periodos que no están programados clases teóricas, debiendo haber previsión en el proyecto pedagógico del curso.

Con el fin de preservar el buen desempeño académico, en los periodos de evaluación la jornada de trabajo debe reducirse al menos a la mitad. Deberá incluirse esta cláusula en el término de compromiso<sup>45</sup>.

El incumplimiento de la jornada de trabajo del pasante no acarrea derecho a la percepción de horas extras, sino que se rompe el vínculo de prácticas para un vínculo de empleo.

Esta es la mejor interpretación, según enseña el profesor Homero Batista:

Quando la jornada no es respetada, la primera idea que viene a la mente es el pago de horas extras. Sin embargo, esta no es la mejor solución para el contrato de prácticas. Ya que su finalidad principal es la “preparación para el trabajo productivo de los educandos” (art. 1, Ley 11.788/08), la pasantía no puede convertirse fuente supletiva de mano de obra, tampoco puede el becario sentirse tentado a aumentar sus rendimientos a expensas de permanencia prolongada en la empresa en detrimento de sus estudios. El pago de las horas extras se haría entonces al costo intolerable de la reducción del rendimiento escolar del educando, por no hablar de la posibilidad de pérdida del año escolar. De este modo, el incumplimiento de la carga máxima representa el incumplimiento de un requisito básico de la pasantía y, por lo tanto, conduce a la formación de vínculo de empleo, aunque se haya firmado carta de compromiso. Una vez declarada la relación de empleo, el juez del trabajo podrá, también, condenar a la empresa a pagar horas extras, pero no antes de la declaración<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> *Vid.* Ley 11.788/08, art. 10, § 2: «Si la institución de enseñanza adopta verificaciones de aprendizaje periódicas o finales, en los periodos de evaluación, la carga horaria de la pasantía se reducirá al menos a la mitad, según lo estipulado en el término de compromiso, para garantizar el buen desempeño del estudiante» (traducción libre).

<sup>46</sup> H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 84 (traducción libre).

#### 4.4. Régimen de Seguridad Social

El becario no es un contribuyente obligatorio de la seguridad social, sino facultativo, como determina el art. 12, § 2, de la Ley de Pasantía, la cual está en consonancia con la legislación de seguridad social<sup>47</sup>, o sea, podrá ser asegurado facultativo cualquiera que no esté en el rol del art. 11 de la Ley 8.213/91<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> *Vid.* Ley 8.213/91, art. 13: «Es asegurado facultativo el mayor de 14 (catorce) años que se afilia al Régimen General de la Seguridad Social, mediante contribución, siempre que no esté incluido en las disposiciones del art. 11» (traducción libre).

<sup>48</sup> «Son asegurados obligatorios de la Seguridad Social las siguientes personas físicas: I – como empleado: a) aquel que presta servicio de naturaleza urbana o rural a la empresa, en carácter no eventual, bajo su subordinación y mediante remuneración, inclusive como director empleado; b) el que, contratado por una empresa de trabajo temporal, definida en legislación específica, presta servicio para atender la necesidad transitoria de sustitución de personal regular y permanente o el aumento extraordinario de servicios de otras empresas; c) el brasileño o el extranjero domiciliado y contratado en Brasil para trabajar como empleado en sucursal o agencia de empresa nacional en el exterior; d) aquel que presta servicio en Brasil a misión diplomática o al reparto consular de carrera extranjera ya órganos subordinados a ellas, o a miembros de esas misiones y reparticiones, excluidos el no brasileño sin residencia permanente en Brasil y el brasileño amparado por la legislación de seguridad del país de su misión diplomática o de su distribución consular; e) el brasileño civil que trabaja para la Unión, en el exterior, en organismos oficiales brasileños o internacionales de los cuales Brasil sea miembro efectivo, aunque allí domiciliado y contratado, salvo si es asegurado en la forma de la legislación vigente del país del domicilio; f) el brasileño o extranjero domiciliado y contratado en Brasil para trabajar como empleado en empresa domiciliada en el exterior, cuya mayoría del capital votante pertenezca a la empresa brasileña de capital nacional; g) el servidor público ocupante de cargo en comisión, sin vínculo efectivo con la Unión, Autarquías, incluso en régimen especial, y Fundaciones Públicas Federales; h) el ejercicio de mandato electivo federal, estadual o municipal, siempre que no esté vinculado al régimen propio de previsión social; i) el empleado de organismo oficial internacional o extranjero en funcionamiento en Brasil, salvo cuando esté cubierto por régimen propio de previsión social; j) el ejercicio de mandato electivo federal, estadual o municipal, siempre que no esté vinculado al régimen propio de previsión social; II – como empleado doméstico: aquel que presta servicio de naturaleza continua a persona o familia, en el ámbito residencial de ésta, en actividades sin fines de lucro; [...] V – como contribuyente individual: a) la persona física, propietaria o no, que explota actividad agropecuaria, a cualquier título, en carácter permanente o temporal, en área superior a 4 (cuatro) módulos fiscales; o, cuando en área igual o inferior a 4 (cuatro) módulos fiscales o actividad pesquera, con ayuda de empleados o por intermedio de prepuestos; o en las hipótesis de los §§ 9 y 10 de este artículo; b) la persona física, propietaria o no, que explora actividad de extracción mineral-campamento de minería, en carácter permanente o temporal, directamente o por intermedio de prepuestos, con o sin la ayuda de empleados, utilizados a cualquier título, aunque de forma no continua; c) el ministro de confesión religiosa y el miembro de instituto de vida consagrada, de

Nótese que si el pasante sufre alguna enfermedad, el tomador de servicio no necesita pagarle los 15 primeros días. Justamente por el hecho de no ser empleado y consecuentemente no ser asegurado obligatorio.

#### 4.5. Seguro de accidentes

Es una garantía fundamental para el alumno trabajar con un seguro contra accidentes personales, cuya póliza es compatible con los valores del mercado.

En general, esta obligación es un deber del otorgante. Sin embargo, se prevé que este cargo se transfiera, durante la pasantía obligatoria, a la institución educativa. Esto debería incluirse en la carta de compromiso<sup>49</sup>.

Tenga en cuenta que el seguro no se refiere a un accidente de trabajo, ya que el aprendiz no está empleado. El objetivo de este seguro es

---

congregación o de orden religioso; [...] e) el brasileño civil que trabaja en el exterior para organismo oficial internacional del que Brasil es miembro efectivo, aunque allí domiciliado y contratado, salvo cuando esté cubierto por régimen propio de previsión social; f) el titular de una empresa individual urbana o rural, el director no empleado y el miembro de consejo de administración de sociedad anónima, el socio solidario, el socio de industria, el socio gerente y el socio que perciban remuneración derivada de su trabajo en la empresa urbana o rural, y el asociado elegido para cargo de dirección en cooperativa, asociación o entidad de cualquier naturaleza o propósito, así como el síndico o administrador electo para ejercer actividad de dirección de condominio, siempre que reciban remuneración; g) quien presta servicio de naturaleza urbana o rural, en carácter eventual, a una o más empresas, sin relación de empleo; h) la persona física que ejerce, por cuenta propia, actividad económica de naturaleza urbana, con fines lucrativos o no; VI – como trabajador eventual: quien presta, a diversas empresas, sin vínculo laboral, servicio de naturaleza urbana o rural definidos en el Reglamento; VII – como asegurado especial: la persona física residente en el inmueble rural o en aglomerado urbano o rural próximo a él que, individualmente o en régimen de economía familiar, aunque con la eventual ayuda de terceros, a condición de: a) productor, sea propietario, usufructuario, poseedor, asentado, compañero o mediano otorgado, comodatario o arrendatario rural, que explora actividad: 1. agropecuaria en área de hasta 4 (cuatro) módulos fiscales; 2. de siringuero o extractor vegetal que ejerza sus actividades en los términos del inciso XII del caput del art. 2 de la Ley no 9.985, de 18 de julio de 2000, y haga de esas actividades el principal medio de vida; b) pescador artesanal o a este parecido que haga de la pesca profesión habitual o principal medio de vida; y c) cónyuge o compañero, así como hijo mayor de 16 (dieciséis) años de edad o de este equiparado, del asegurado de que tratan las letras a y b de este inciso, que, comprobadamente, trabajen con el grupo familiar respectivo» (traducción libre).

<sup>49</sup> *Vid.* Ley 11.788/08, art. 10, párrafo único: «En el caso de prácticas obligatorias, la responsabilidad por la contratación del seguro de que trata el inciso IV del caput de este artículo podrá, alternativamente, ser asumida por la institución de enseñanza» (traducción libre).

proporcionar apoyo en caso de muerte o discapacidad del estudiante<sup>50</sup>. Además, se garantiza al becario la aplicación de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, y el otorgante es responsable de su aplicación<sup>51</sup>.

## 5. Otros asuntos pertinentes a la relación de pasantía

### 5.1. La retroactividad de la Ley 11.788/08

Es importante aclarar la cuestión de la efectividad del tiempo de la Ley de Pasantías, ya que es normal la dificultad con respecto al derecho intertemporal.

A partir del 29 de septiembre de 2008, todos los contratos de prácticas deben cumplir con las disposiciones de esta ley.

La renovación de los contratos de prácticas antes del 29 de septiembre de 2008 también debe seguir los dictados de la Ley 11.788/08. Así se prescribe expresamente el citado instrumento legal: «La prórroga de las prácticas contratadas antes de la entrada en vigor de la presente Ley sólo podrá tener lugar si se ajusta a sus disposiciones» (art. 18).

Sin embargo, la Ley de Pasantías no es retroactiva para cubrir los contratos anteriores celebrados bajo la égida de la Ley 6.494/77, incluso si estos contratos se rescinden después de la fecha de entrada en vigor de la Ley 11.788/08.

En este caso, el principio de los efectos inmediatos de la ley prevalece para proteger el acto jurídico perfecto y el derecho adquirido, de acuerdo con el art. 6 de la ley que introduce las normas del derecho brasileño. No existe soporte legal, en materia laboral, siendo la retórica jurídica de la retroactividad de la norma material de trabajo puesto que es la más beneficiosa para el trabajador (en el caso del aprendiz).

Es en este sentido, dice el profesor Mauricio Godinho Delgado:

cabe aclarar que la nueva Ley de Práctica regula todos los contratos celebrados y ejecutados a partir de su vigencia (28 de septiembre de 2008). También regula el período nuevo de los contratos renovados o prorrogados desde el 28 de septiembre de 2008 (art. 18, Ley 11.788/08). Sin embargo, no alcanza los pactos celebrados y ejecutados en la fase precedente la vigencia de la ley nueva, aunque su ejecución sea concluida tiempos después de esa fecha. Esta restricción a la regulación normativa de la nueva Ley de

<sup>50</sup> Cfr. S.P. MARTINS, *op. cit.*, pp. 81-82.

<sup>51</sup> *Vid.* art. 14, Ley 11.788/08.

Práctica resulta del texto explícito de la propia Ley 11.788/08 (arts. 21 y 18), así como del principio informador del efecto sólo inmediato, pero no retroactivo, de las normas jurídicas nuevas – directriz que tiene clásico fondo constitucional (art. 5, XXXVI, CF/88)<sup>52</sup>.

Esta interpretación también se revela en la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo:

**Contrato de prácticas. Ley 11.788/2008. No incidencia sobre los contratos en curso firmados bajo la égida de la Ley 6.494/1977.**

*Con base en el art. 5, XXXVI, CF y el art. 6 LINDB, la Ley 11.788/08 no se aplica a los contratos de prácticas que, aunque estaban en ejecución cuando entró en vigor, fueron firmados bajo los auspicios de la Ley 6.494/77. Para que la ley sea retroactiva, tendría que haber una disposición expresa a este respecto. Por el contrario, la nueva Ley de Pasantías limita su aplicabilidad únicamente a la prórroga de los contratos en curso (art. 18), manteniendo así la aplicación de la Ley 6.494/77 a los ajustes realizados durante su vigencia. Bajo estas razones, el SBDI-I escuchó unánimemente las peticiones de divergencia en la jurisprudencia y, sobre el fondo, las concedió para que, reestableciendo la sentencia, se desestimara la demanda laboral<sup>53</sup>.*

## 5.2. De la competencia para tratar sobre contrato de pasantía

En cuanto a la justicia competente para analizar la legalidad y los derechos derivados de la relación de pasantía, o el fraude del contrato de pasantía con el fin de simular una relación laboral real, ésta es la Justicia Laboral.

Esta es la interpretación que se extrae del art. 114, I, de la Constitución: «las acciones derivadas de la relación laboral, incluidas las entidades de derecho público externo y la administración pública directa e indirecta de la Unión, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios». Recuerde que la relación de pasantía es una relación laboral<sup>54</sup>, para que sólo se otorgue la

---

<sup>52</sup> M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 341 (traducción libre).

<sup>53</sup> TST-E-RR-40000-68.2009.5.07.0014, SBDI-I, 5 abril 2018 (traducción libre, cursiva nuestra).

<sup>54</sup> «Para fines de incidencia del derecho procesal del trabajo, el art. 114, I, de la CF, con nueva redacción dada por la EC n. 45/2004, amplió la competencia de la Justicia del Trabajo para procesar las acciones oriundas tanto de la relación de empleo y de la relación de trabajo. La relación de trabajo, entonces, es género que tiene en la relación de empleo una de sus especies. De tal modo que, por interpretación lógica del nuevo texto constitucional, se puede inferir que, si la Justicia del Trabajo es competente para procesar y juzgar las acciones oriundas de la relación de trabajo, entonces, ella también es

competencia con mayor razón a la Justicia Laboral, ya que ésta no se limita a la relación de empleo, según los términos de la norma constitucional anterior<sup>55</sup>.

El profesor Homero Batista está de acuerdo con o entendimiento anterior:

La competencia para apreciar y juzgar las controversias derivadas de la relación de práctica es de la Justicia del Trabajo, tanto en lo que se refiere a la declaración de la relación de empleo por deformidad del período de prácticas, como en lo que se refiere a pretensiones alusivas a la propia pasantía, como no pago bolsa en caso de prácticas facultativas, no contratación de seguro de accidentes personales, y así sucesivamente. Esta es la mejor interpretación al art. 114, I, CF/88 [...]. El Tribunal Superior del Trabajo admitió la competencia laboral, incluso para el caso de litigio enjuiciado por la madre de pasante muerto, dado que el fundamento de sus pretensiones era precisamente el contrato de prácticas (recurso de revista juzgado en octubre de 2010 y tumbado bajo número unificado 23200.08.2006.5.12.0021)<sup>56</sup>.

---

competente para procesar y juzgar las acciones oriundas de la relación de empleo. La relación de trabajo es aquella que se refiere, se repite, a cualquier actividad humana en que haya prestación de trabajo, como la relación de trabajo: autónoma, eventual, de emprendida, cooperado, doméstico, de representación comercial, temporal en forma de prácticas, etc. Hay, pues, la relación de trabajo por la presencia de tres elementos: el prestador del servicio, el trabajo (subordinado o no) tomador del servicio. [...] Una advertencia final: la ampliación de la competencia de la Justicia del Trabajo hacia las demandas oriundas de la relación de trabajo – no de empleo – debe estar centrada en el factor “trabajo” y por su afinidad con la relación de empleo, pues la mens legis posee a nuestro ver, fuerte connotación de inclusión social de aquellos trabajadores – no empleados – que, de hecho, están en situaciones económicas y sociales que exijan un rápido y efecto accesos a la justicia» (C.H.B. LEITE, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Saraiva, 2017, pp. 266-268, traducción libre).

<sup>55</sup> «La fracción I del art. 114 caracteriza un nítido cambio de modelo, teniendo en cuenta que el dispositivo trae a la competencia de la Justicia del trabajo los casos derivados de la relación de trabajo (no sólo de la relación de empleo). No se trata más bien de la limitación de conciliar y juzgar las disidencias entre empleado y empleador, sino de procesar y juzgar aquellos derivados de la “relación de trabajo”. La competencia subjetiva da lugar a la competencia debido a la materia. Por sus términos, la competencia se presenta con amplitud, abarcando todas las relaciones en que una persona física – prestador – pone a disposición de otro – el tomador – su fuerza de trabajo independientemente de la naturaleza existente entre el prestador y el tomador de los servicios, así, cualquier conflicto derivado de una relación de trabajo. Analizado el dispositivo en su sentido literal, excluidos de la Justicia Trabajo quedaría sólo los disidentes derivados de las relaciones de consumo» (J.J.G. CANOTILHO, L.F. LEONCY, G.F. MENDES, I.W. SARLET, L.L. STRECK (coords.), *Comentários à Constituição do Brasil*, Saraiva, 2013, p. 1493, traducción libre).

<sup>56</sup> H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 88 (traducción libre).



Sin embargo, cuando la pasantía se encuentra dentro del ámbito de la Administración Pública, la Justicia del Trabajo se vuelve incompetente para ello, esto es consecuencia lógica de la interpretación según la Constitución, sin reducción del texto, del art. 114, I, de la Constitución Federal (CF) dada por el STF, en el ámbito de la Acción Directa de Inconstitucionalidad (ADI) n. 3395, la cual no reconocía la jurisdicción material de la justicia laboral cuando involucra a los empleados de la administración pública directa, las autarquías y las fundaciones<sup>57</sup>.

Esta posición, en cuanto a la competencia material para juzgar la controversia relativa a la emisión del bono de pasantía en la dimensión de entidades públicas, había sido ventilada y confirmada en una decisión final e inapelable en 2016 de la Subsección Especializada en Controversias Individuales – I de la TST:

---

<sup>57</sup> «El Tribunal, por mayoría, refrendó la medida preliminar concedida en acción directa de inconstitucionalidad propuesta por la Asociación de los Jueces Federales de Brasil – AJUFE contra el fracción I del art. 114 de la CF, en la redacción dada por la EC 45/004, en la que el ministro Nelson Jobim, entonces presidente, dio interpretación conforme al aludido dispositivo, para suspender “toda interpretación [...] que incluya, en la competencia de la Justicia del Trabajo, [...] apreciación [...] de causas que [...] sean instauradas entre el Poder Público y sus servidores, a él vinculados por una típica relación de orden estatutaria o de carácter jurídico-administrativo” (CF: “Art. 114 Compete a la Justicia del Trabajo procesar y juzgar: I – las acciones oriundas de la relación de trabajo, entre los entes de derecho público externo y de la administración pública directa e indirecta de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los municipios”). Inicialmente, por mayoría, se alejó la preliminar de ilegitimidad activa de la demandante. Vencido, en el punto, el Min. Marco Aurelio, suscitado, que, por reputar ausente el requisito de pertinencia temática, asentaba la ilegitimidad de la asociación» (traducción libre). «A continuación, se consideró que se cumplen los requisitos para el mantenimiento de la medida preliminar concedida. Se consideró pertinente la interpretación conforme a la Constitución prestada por la decisión, en vista del carácter polisémico de la norma en análisis. En el punto de vista de la decisión del STF en el juicio de la ADI 492 / DF (DJU de 12.3.93), en la que se concluía por la inconstitucionalidad de la inclusión, en el ámbito de la competencia de la Justicia del Trabajo, de las causas que involucran al Poder Público y sus servidores estatutarios, debido a ser extraño al concepto de relación de trabajo el vínculo jurídico de naturaleza estatutaria existente entre servidores públicos y la Administración. Se alejó la alegación de inconstitucionalidad formal, una vez que la redacción dada por el Senado Federal a la norma y suprimida en la promulgación en nada alteraría el ámbito semántico del texto definitivo, pero sólo haría expresar, en aquella regla de competencia, la excepción, concerniente a los servidores los públicos estatutarios, que el art. 114, I, de la CF, ya contiene de forma implícita. También se reputó presente el requisito del periculum in mora, ya que los posibles trastornos y protecciones en el curso de los procesos causados por eventuales conflictos de competencia, con daños a las partes ya la propia Jurisdicción, estarían demostrando el grave riesgo que podría acarrear la denegación de la medida preliminar» (Informativo n. 422 do STF 3-7 abril 2006, traducción libre).

### **Incompetencia de la Justicia del Trabajo. Contrato de prácticas. Entes de la administración pública.**

*Las relaciones de trabajo derivadas de prácticas se inscriben en la competencia de la Justicia del Trabajo, excepto cuando la contratación involucra a entes de la administración pública. Incidencia, por analogía, del entendimiento firmado en ADI no. 3395. Así, corresponde a la Justicia ordinaria perseguir y juzgar la acción civil pública que tenga como objeto la denuncia contra el Centro de Educación Integrada Empresa y Escuela (CIEE), por el incumplimiento del art. 37 CF, pues no viene observando los principios de la publicidad y de la impersonalidad en la ejecución de los contratos para llenar vacantes destinadas a prácticas en instituciones públicas. En base a estas premisas, la SBDI-I, por unanimidad, conoció del recurso de embargos interpuestos por el Ministerio Público del Trabajo, por divergencia jurisprudencial, y, en el fondo, por mayoría, le negó. Vencidos los Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann<sup>58</sup>.*

### **5.3. Intervalo de prescripción**

Como ya se ha explicado, la naturaleza jurídica de la pasantía es una especie de relación laboral, por lo que el curso temporal de la prescripción para cuestionar las condiciones de la relación de pasantía debe seguir la norma constitucional del art. 7, XXIX, de la Constitución, es decir, 5 años hasta el término de dos años después de la terminación del contrato.

En vista de lo anterior, no existe una lógica jurídica en la interpretación que contemple la aplicación del plazo de diez años del art. 205 del Código Civil<sup>59</sup>, ya que no es una relación civil, sino una relación laboral.

Este entendimiento normativo se refleja en la jurisprudencia del TST:

#### **Contrato de estágio. Natureza jurídica trabalhista. Prescrição. Incidência do inciso XXIX do art. 7º da CF.**

*É imprópria a aplicação da prescrição decenal do art. 205 do CC ao contrato de estágio regulado pela Lei n. 11.788/2008, pois ainda que não se trate de típica relação de emprego, ostenta natureza de relação de trabalho a atrair a incidência da prescrição de que trata o inciso XXIX do art. 7º da CF. Com esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por*

<sup>58</sup> TST-E-RR-5500-47.2010.5.13.0022, SBDI-I, 31 marzo 2016 (traducción libre, cursiva nuestra).

<sup>59</sup> «La prescripción ocurre en diez años, cuando la ley no le haya fijado plazo menor» (traducción libre).

divergência jurisprudencial, e, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença, que decretou a incidência da prescrição total e extinguiu o feito, com julgamento de mérito, nos termos do art. 269, IV, do CPC. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva e José Roberto Freire Pimenta<sup>60</sup>.

#### 5.4. La tergiversación de la relación de pasantía dentro de la administración pública

Recuerde que la distorsión de las prácticas se produce no sólo en la esfera privada, sino también en la administración pública.

En vista del régimen propio de la administración pública que se produce la distorsión del vínculo de prácticas no se puede hablar de reconocimiento de la relación laboral, dado el requisito constitucional del concurso público<sup>61</sup>.

Este es el contenido de la orientación jurisprudencial n. 366 de la SDI-1 de la TST:

**OJ-SDI1-366 Interno. Distorsión del contrato de pasantía. Reconocimiento de la relación laboral con la administración pública directa o indirecta. Después de la Constitución Federal de 1988. Imposibilidad.**

Si bien el objeto del contrato de pasantía suscrito en virtud de la Constitución Federal de 1988 está distorsionado, no es posible reconocer la relación laboral con una entidad de la administración pública directa o indirecta, de conformidad con el artículo 37, II, de la Constitución Federal de 1988, así como otorgar una compensación monetaria, excepto en relación con las cuotas previstas en el Precedente no. 363 de la TST, en caso de ser necesario<sup>62</sup>.

Por lo tanto, si el contrato de prácticas en la Administración Pública es defectuoso y de acuerdo con el Precedente n. 363 TST, el alumno sólo tendrá derecho al pago en relación con las horas trabajadas y el depósito del FGTS.

---

<sup>60</sup> TST-E-RR-201-90.2012.5.04.0662, SBDI-I, 5 junio 2014 (cursiva nuestra).

<sup>61</sup> Cfr. A.M. DE BARROS, *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2017, p. 153.

<sup>62</sup> DJ 20, 21 y 23 mayo 2008 (traducción libre).

### **Contrato nulo. Efectos (nueva redacción).**

La contratación de servidores públicos, después de la Constitución Federal de 1988, sin previa aprobación en concurso público, se ve obstaculizada por los respectivos art. 37, II y § 2, otorgándoles únicamente el derecho al pago de la contraprestación acordada, en relación con el número de horas trabajadas, respetando el valor horario del salario mínimo y los valores referidos a los depósitos del FGTS<sup>63</sup>.

## **6. Conclusiones**

Como regla general, la legislación que impregna la contratación de pasantes en Brasil fue creada para fomentar la interacción de los estudiantes con una práctica profesional que les permita ingresar al mundo del trabajo, pero desde la perspectiva del proceso de enseñanza-aprendizaje. La idea es fomentar un primer contacto del alumno con las prácticas que se requerirán en los entornos laborales, permitiendo un aprendizaje más eficiente, ya que promueve la concatenación entre teoría y práctica. A pesar de la preponderancia inicial del aspecto pedagógico, el instrumento fue distorsionado para conformar las relaciones de trabajo mantenidas con las instituciones concedentes que recurrieron a los pasantes para componer su cuadro funcional. Esta práctica permite a muchas empresas e instituciones establecer relaciones laborales sin registrar la relación con los organismos competentes.

Los pasantes comenzaron a representar mano de obra de bajo costo, dada la falta de respeto a la legislación que rige el desempeño del trabajo en el país, así como a las obligaciones inherentes a la categoría de empleador.

Nótese que la lógica del capitalismo, que sobresale en la ganancia por encima de cualquier propósito, instigó el uso de este instrumento para viabilizar el aumento de las ganancias por parte del sector productivo, todo ello a expensas de la precariedad de la mano de obra, disfrazada bajo la égida de la “pasantía”.

Ante graves inobservancias, incluso por parte de la Administración Pública, se editó la Ley 11.788/08 con la misión de establecer unos requisitos mínimos para frenar la distorsión de la figura del becario, que debe ser visto como sujeto de derechos en el proceso de aprendizaje. Se insertaron varias disposiciones en el cuerpo de la ley para desalentar el uso de pasantes como mano de obra barata.

Es necesario exigir respeto a la condición de estudiante, a la hora de

---

<sup>63</sup> Res. 121/2003, DJ 19-21 noviembre 2003 (traducción libre).

construir una formación intelectual que será utilizada en el futuro en el mundo del trabajo. Así, la justicia del trabajo debe estar atenta a los casos de falta de respeto a la legislación laboral y a la Ley 11.788/08 teniendo un papel destacado en la lucha contra este intento de precarización de las relaciones desarrolladas en el trabajo.

Además, las instituciones educativas también juegan un papel relevante en el respeto de las reglas de la pasantía, en la medida en que deben monitorear a sus pasantes y exigir el cumplimiento de todos los requisitos presentes en la normativa que regula la materia.

## 7. Bibliografia

CANOTILHO J.J.G., LEONCY L.F., MENDES G.F., SARLET I.W., STRECK L.L. (coords.), *Comentários à Constituição do Brasil*, Saraiva, 2013

CASSAR V.B., *Direito do trabalho*. 5º ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011

DA SILVA H.B.M., *Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral*, RT, 2017, vol. V.I

DE BARROS A.M., *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2017

DELGADO M.G., *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2015

DOS REIS J.T., *Relações de trabalho. Estágio de estudantes. Reflexos da terceirização*, LTr, 2015

FELICIANO G.G., MIZIARA R. (coords.). [Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho organizados por assunto](#) (último acceso: 10 febrero 2018)

FERRAZ JR. T.S., *Introdução ao estudo do direito*, Atlas, 2008

GARCIA G.F.B., *Manual de direito previdenciário*, Juspodivm, 2018

LEITE C.H.B., *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Saraiva, 2017

MARTINEZ L., *Reforma trabalhista. Entenda o que mudou*, Saraiva, 2018

MARTINS S.P., *Estágio e relação de emprego*, Atlas, 2015

NELSON R.A.R.R., *Curso de Direito Penal. Parte Geral. Teoria Geral do Crime*, Juruá, 2016, vol. V.I

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*