

INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO ESTÁGIO: UMA INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DO ART. 14 DA LEI Nº 11.788/2008

Caio Pereira Negrão¹

RESUMO

O artigo examina o alcance do art. 14 da Lei nº 11.788/2008, verificando se a remissão à legislação de saúde e segurança do trabalho se restringe à imposição de deveres preventivos à parte concedente ou se também fundamenta o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade ao estagiário quando o risco não é eliminado ou neutralizado. Parte-se da hipótese de que o dispositivo opera como norma de remissão de alcance amplo, incorporando à relação de estágio o regime celetista de saúde e segurança do trabalho, inclusive os efeitos compensatórios que o integram. A pesquisa justifica-se pela interpretação restritiva ainda predominante, que nega tais adicionais ao estagiário, e pela necessidade de coerência entre a tutela do meio ambiente do trabalho e o tratamento jurídico da exposição ocupacional. Adota-se metodologia dogmático-jurídica, com emprego da interpretação sistemática e da análise normativa. Conclui-se que a remissão do art. 14 não comporta incidência seletiva da legislação ocupacional, de modo que, caracterizada tecnicamente a insalubridade ou a periculosidade por perícia e não eliminado o risco, são devidos ao estagiário os respectivos adicionais, com base de cálculo compatibilizada à estrutura jurídica do estágio.

Palavras-chave: Lei nº 11.788/2008; estágio; saúde e segurança do trabalho; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade.

¹ Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Membro do grupo de pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social. Membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho. Membro da Comissão de Direitos Sociais e Relações do Trabalho e da Comissão de Apoio à Advocacia de Demandas em Massa, ambas da OAB/BA. Associado à Associação Baiana de Advogados Trabalhistas. Advogado pro bono da Clínica de Combate à Superexploração do Trabalho. E-mail: caiopneg@gmail.com.

**OCCUPATIONAL RISK ALLOWANCES IN INTERNSHIPS: THE SCOPE OF ARTICLE 14 OF LAW NO.
11,788/2008**

ABSTRACT

This article examines the scope of Article 14 of Law No. 11,788/2008, assessing whether the reference to occupational health and safety legislation is limited to imposing preventive duties on the granting party or whether it also provides a legal basis for paying unhealthy work and hazard pay allowances to interns when the risk is not eliminated or neutralized. The study proceeds from the hypothesis that the provision operates as a broad referring rule, incorporating into the internship relationship the occupational health and safety framework of the Brazilian Labor Code, including its compensatory effects. The research is justified by the still predominant restrictive interpretation that denies such allowances to interns and by the need for coherence between the protection of the work environment and the legal treatment of occupational exposure. A doctrinal legal methodology is adopted, employing systematic interpretation and normative analysis. The article concludes that the reference contained in Article 14 does not allow a selective application of occupational legislation, so that, once unhealthy or hazardous conditions are technically established by expert examination and the risk is not eliminated, the corresponding allowances are due to the intern, with a calculation basis adjusted to the legal structure of the internship.

Keywords: Law No. 11,788/2008; internship; occupational health and safety; unhealthy work allowance; hazard pay.

1. INTRODUÇÃO

O estágio é concebido pela Lei nº 11.788/2008 como ato educativo supervisionado, voltado à formação do estudante e sem configurar vínculo empregatício quando observados os requisitos legais. Embora possua finalidade pedagógica própria, ele se desenvolve no ambiente de trabalho e pode inserir o estagiário em contextos de risco ocupacional semelhantes aos experimentados por empregados. É nesse ponto que o art. 14 da Lei de Estágio assume relevo, ao determinar a aplicação ao estagiário da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho. Prevalece, contudo, interpretação restritiva que compreende essa remissão

apenas no plano preventivo e afasta, de antemão, a discussão sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade, tidos como parcelas próprias da relação de emprego.

Surge daí o problema central desta pesquisa, que consiste em saber se a remissão contida no art. 14 da Lei nº 11.788/2008 se limita à imposição de deveres preventivos à parte concedente ou se também pode fundamentar o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade ao estagiário quando o risco não é eliminado ou neutralizado. A bibliografia jurídica examina com profundidade os requisitos de validade do estágio e o regime celetista dos adicionais ocupacionais, mas são menos frequentes as análises voltadas especificamente ao alcance normativo do art. 14, lacuna que ajuda a explicar por que o dispositivo ainda é pouco mobilizado no debate sobre o risco ocupacional suportado pelo estagiário.

A pesquisa parte da hipótese de que o art. 14 constitui norma de remissão de alcance amplo, que incorpora à relação de estágio o regime jurídico de saúde e segurança do trabalho em sua integralidade, abrangendo tanto os deveres preventivos quanto os efeitos compensatórios previstos para a hipótese de persistência do risco. O objetivo geral do trabalho é delimitar o alcance jurídico do dispositivo e verificar se a remissão por ele promovida ampara o pagamento dos adicionais ao estagiário. São objetivos específicos sistematizar os elementos da relação de estágio relevantes ao problema, situar os adicionais ocupacionais no quadro constitucional e celetista de tutela do meio ambiente do trabalho e enfrentar criticamente os fundamentos invocados para negar tais parcelas ao estagiário.

Adota-se metodologia dogmático-jurídica, com emprego da interpretação sistemática e da análise normativa, tendo por fontes primárias a Constituição Federal, a Lei nº 11.788/2008, a Consolidação das Leis do Trabalho e as Normas Regulamentadoras pertinentes, em diálogo com a doutrina e com a jurisprudência disponível. O capítulo 2 examina a relação de estágio nos traços essenciais ao problema. O capítulo 3 reconstrói o regime constitucional e celetista dos adicionais ocupacionais. O capítulo 4 analisa o alcance da remissão do art. 14, enfrenta as objeções à tese e examina a quantificação das parcelas e o estado da jurisprudência, ao que se seguem as considerações finais.

2. A RELAÇÃO DE ESTÁGIO E SEUS EFEITOS JURÍDICOS

Nos termos do art. 1º da Lei nº 11.788 (Brasil, 2008a), o estágio é

ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o

ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

A distinção central entre estágio e relação de emprego está na finalidade educacional de uma relação trilateral, que envolve necessariamente o educando, a parte concedente e a instituição de ensino. Em razão do papel estratégico da educação, reconhecido no art. 205 da Constituição Federal (Brasil, 1988) e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Brasil, 1996), o legislador optou por estimular essa relação sociojurídica e afastou os efeitos justrabalhistas do estágio, ainda que presentes requisitos típicos do emprego, inclusive a onerosidade no estágio não obrigatório.

Para impedir que o instituto seja utilizado como simples alternativa de mão de obra menos onerosa, a lei condiciona a inexistência de vínculo empregatício à matrícula e à frequência regular do educando, à celebração de termo de compromisso entre as três partes e à compatibilidade entre as atividades desenvolvidas e as previstas nesse instrumento (art. 3º, I a III), exigindo ainda jornada compatível com as atividades escolares (art. 10) e acompanhamento efetivo por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente (art. 3º, § 1º). No plano material, a regularidade pressupõe contribuição efetiva para o aprendizado, com atividades aderentes ao plano de estágio e à contextualização curricular (art. 1º, § 2º). A manutenção de estagiários em desconformidade com a lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (art. 15), dado normativo que delimita o campo desta investigação, voltada ao estágio válido, e não ao desvirtuado.

A ausência de vínculo empregatício, porém, não significa ausência de efeitos patrimoniais. No estágio não obrigatório é compulsória a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação, bem como do auxílio-transporte (art. 12). É assegurado ao estagiário recesso de trinta dias nos estágios com duração igual ou superior a um ano, remunerado quando houver bolsa ou outra contraprestação (art. 13, caput e § 1º), e impõe-se a contratação, em seu favor, de seguro contra acidentes pessoais (art. 9º, IV). A esse conjunto soma-se o dispositivo que constitui o objeto central desta pesquisa. O art. 14 determina a aplicação ao estagiário da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho e atribui à parte concedente a responsabilidade por sua implementação. Não se trata de requisito de validade do estágio, mas de direito do estagiário e de dever da concedente, incidente sobre a relação regularmente constituída. O quadro normativo afasta, portanto, qualquer incompatibilidade lógica apriorística entre a natureza não empregatícia do estágio e a produção de consequências patrimoniais adicionais quando a lei assim determinar.

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS ADICIONAIS OCUPACIONAIS

A Constituição de 1988 não trata a saúde e a segurança do trabalho como tema periférico, ligado apenas ao contrato de emprego, mas como parte de uma arquitetura de proteção da vida, da saúde e da qualidade de vida. Isso aparece de forma expressa no art. 7º, XXII, ao assegurar a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, e no art. 7º, XXIII, ao prever “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”. Os dois comandos têm funções diferentes e complementares. A redução de riscos é dever de proteção que aponta para a prevenção como regra, enquanto o adicional reconhece que há situações em que o trabalho se dá sob maior gravosidade. Ao colocar os incisos lado a lado, o texto constitucional deixa claro que a lógica é primeiro reduzir e controlar riscos e, quando ainda assim houver exposição relevante, admitir a técnica do adicional como resposta jurídica, sem que isso apague a exigência preventiva.

O ambiente, no direito brasileiro, não se limita ao natural. A Constituição consagra o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida (art. 225, caput), e o art. 200, VIII, atribui ao Sistema Único de Saúde a competência de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. É nesse sentido que Feliciano, Maranhão e Gonçalves (2013) sustentam que o conceito de meio ambiente humano abrange, em unidade, o meio ambiente natural, artificial, cultural e o do trabalho, reconhecimento que decorre do próprio desenho constitucional. Ao colocar o ambiente do trabalho no raio de atuação do SUS, dispositivo que deve ser lido em conjunto com a definição da saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196), a Constituição sinaliza que a saúde do trabalhador é tema de saúde pública e de política estatal estruturante, e não apenas de ajuste privado entre quem toma e quem presta serviços.

A doutrina reforça essa dimensão. Villela (2012) qualifica a proteção do meio ambiente laboral como direito de ordem fundamental e de natureza difusa, porque o bem jurídico não se presta a fracionamento, já que não se garante ambiente hígido apenas para alguns sem alcançar o conjunto. Nascimento (2013), por sua vez, compreende o meio ambiente do trabalho como garantia constitucional fundamental de efetivação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais. Esse enquadramento tem impacto direto sobre a leitura dos adicionais ocupacionais. Se o meio ambiente do trabalho é dimensão da tutela ambiental e da saúde pública, as parcelas associadas à insalubridade e à periculosidade não podem ser tratadas apenas como acessórios do vínculo de emprego, dependentes de lógica estritamente salarial. Elas se inserem em um modelo que combina deveres preventivos, mecanismos técnicos de identificação e controle do risco e respostas compensatórias quando a exposição persiste acima do tolerável, e é esse arranjo, organizado pela Consolidação das Leis do Trabalho, doravante CLT (Brasil, 1943), que interessa quando se discute a extensão de tais proteções a sujeitos que atuam no ambiente de trabalho fora do contrato típico.

3.1. A DISCIPLINA CELETISTA DA INSALUBRIDADE E DA PERICULOSIDADE

No plano infraconstitucional, a CLT estrutura a matéria no Capítulo V do Título II, que define deveres, competências administrativas e instrumentos de fiscalização, e, na Seção XIII, trata especificamente das atividades insalubres ou perigosas. O regime organiza, primeiro, deveres e instrumentos de prevenção e controle de riscos, impondo às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os trabalhadores e facilitar a fiscalização (art. 157), e, apenas quando a eliminação ou a neutralização não é alcançada, admite compensação econômica vinculada à permanência da exposição ou do risco.

O art. 189 considera insalubres as atividades que, por sua natureza, condições ou métodos, exponham empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição, e o art. 190 atribui ao Ministério do Trabalho a aprovação do quadro de atividades insalubres e a edição de normas sobre caracterização, limites de tolerância, meios de proteção e tempo máximo de exposição. É nesse ponto que entram as Normas Regulamentadoras. A NR-15 (Brasil, 2025) estabelece as atividades consideradas insalubres e os limites de tolerância para agentes físicos, químicos e biológicos, além de hipóteses de caracterização qualitativa, e a NR-16 (Brasil, 2024a) regulamenta a periculosidade, no conjunto normativo editado após a Lei nº 6.514 (Brasil, 1977).

O art. 191 prevê que a eliminação ou neutralização da insalubridade ocorre com a adoção de medidas que mantenham o ambiente dentro dos limites de tolerância ou com a utilização de equipamentos de proteção que reduzam a intensidade do agente a esses limites. Só quando isso não se atinge é que se abre, de modo excepcional, a via do art. 192, que assegura adicional de 40%, 20% e 10% sobre o salário-mínimo, conforme os graus máximo, médio e mínimo de insalubridade. Registre-se que a redação original do dispositivo refere o salário-mínimo da região, figura não mais existente no sistema, aplicando-se na prática o salário-mínimo nacional, questão retomada no exame da base de cálculo. O art. 193, por sua vez, caracteriza como perigosas as atividades que impliquem risco acentuado por exposição permanente a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, entre outras hipóteses legais, com adicional de 30% sobre o salário, sem os acréscimos de gratificações, prêmios ou participações nos lucros (art. 193, § 1º). Delgado (2014, p. 789) sintetiza o tema ao tratar os adicionais como “parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas”.

O vínculo entre prevenção e compensação se evidencia na regra de cessação, pois o art. 194 dispõe que o direito ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à saúde ou à integridade física. Se o adicional fosse um preço para expor, não haveria razão para sua cessação quando o perigo desaparece. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, por fim, dependem de perícia a cargo de médico do trabalho ou engenheiro do trabalho (art. 195), inclusive quando a matéria é arguida em juízo (art. 195, § 2º). O conjunto revela que o adicional funciona como técnica simultaneamente preventiva e compensatória, resposta secundária de um sistema cujo eixo principal permanece na eliminação ou neutralização dos riscos, autorizando-se, de modo excepcional, a monetização das condições nocivas quando o ambiente hígido não pode ser integralmente garantido.

4. O ARTIGO 14 DA LEI DE ESTÁGIO E OS ADICIONAIS OCUPACIONAIS

4.1. A REMISSÃO COMO TÉCNICA LEGISLATIVA E O ALCANCE DO DISPOSITIVO

O art. 14 da Lei nº 11.788/2008 estabelece que “Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio”. O dispositivo indica a opção legislativa de, em vez de construir um microssistema de saúde e segurança específico das relações de estágio, conectar o estagiário ao regime já existente, reconhecendo que o estágio se desenvolve no ambiente de trabalho e, por isso, pode estar sujeito a riscos ocupacionais e a exigências de controle semelhantes.

Essa forma de conexão corresponde à técnica legislativa de elaboração das normas por remissão, técnica de integração pela qual uma disposição normativa aponta para outra disciplina, evitando repetir conteúdos e incorporando, para o caso regulado, o conjunto de regras às quais se fez referência. Carvalho (2007, p. 119-120) esclarece que

há remissão quando um texto legislativo (a chamada norma de remissão) refere-se a outra ou outras disposições de tal forma que o seu conteúdo deva considerar-se como parte da disposição que inclui a norma de remissão. O conteúdo do objeto da remissão se integra à norma de remissão, incorpora-se a ela por assim dizer.

Nessa perspectiva, o art. 14 não se limita a afirmar que o estagiário deve permanecer em ambiente seguro. Ele define um critério de aplicabilidade, que é a incidência da legislação de saúde e segurança do trabalho, e indica a parte concedente como responsável por sua implementação, por ser ela quem organiza

o ambiente e dirige as condições em que o estágio ocorre. A expressão “legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho” dialoga diretamente com o Capítulo V do Título II da CLT, que trata da Segurança e da Medicina do Trabalho, e, por consequência, com a Seção XIII, “Das Atividades Insalubres ou Perigosas”, onde se encontram os dispositivos que conceituam insalubridade e periculosidade e disciplinam seus efeitos (arts. 189 a 196). O ponto central é que essa remissão não pode ser lida como se apontasse apenas para deveres preventivos, porque a própria CLT estrutura a saúde e segurança do trabalho como regime que articula prevenção, caracterização técnica do risco e consequências jurídicas quando a exposição permanece para além do tolerável. A insalubridade é definida em função da exposição a agentes nocivos acima dos limites de tolerância (art. 189) e a periculosidade pelo risco acentuado nas hipóteses legais (art. 193), e, em ambos os casos, a CLT prevê adicionais como resposta jurídica à persistência da condição gravosa e determina a cessação do direito quando o risco é eliminado (art. 194), o que reforça que a compensação integra o mesmo regime ao qual a Lei de Estágio remete.

4.2. OBJEÇÕES À EXTENSÃO DOS ADICIONAIS E SEU ENFRENTAMENTO

Reconhecido que a disciplina da insalubridade e da periculosidade integra a legislação à qual o art. 14 remete, cumpre identificar de onde provêm as resistências à extensão dos adicionais. As objeções não decorrem de fonte única. Elas aparecem na prática judicial que aplica restritivamente o dispositivo, nas manifestações das partes concedentes em juízo e na compreensão difundida na cultura jurídica trabalhista de que os adicionais seriam parcelas exclusivas da relação de emprego. Para fins de análise, tais resistências podem ser organizadas em quatro linhas argumentativas, enfrentadas a seguir.

A primeira linha argumentativa é de ordem literal e corresponde ao fundamento usual da leitura restritiva. Sustenta-se que a CLT fala em exercício de trabalho em condições insalubres ao prever o adicional de insalubridade (art. 192) e que, ao tratar do adicional de periculosidade, afirma que ele assegura ao empregado o percentual respectivo (art. 193, § 1º). Diante da redação do art. 14 da Lei nº 11.788/2008, contudo, essas escolhas vocabulares não se mostram suficientes para excluir o estagiário da compensação por exposição. A CLT emprega linguagem compatível com o seu campo típico de incidência, que é a relação de emprego, mas isso não impede que norma posterior e especial determine a extensão de determinada disciplina protetiva a outra relação jurídica. Se a Lei de Estágio manda aplicar ao estagiário a legislação de saúde e segurança do trabalho, não é metodologicamente correto acolher apenas as medidas preventivas e rejeitar, por literalidade isolada, os efeitos que integram o mesmo regime. A presença da palavra empregado em determinados dispositivos não resolve, por si só, o alcance do art. 14. O que importa verificar é se a

disciplina da insalubridade e da periculosidade integra, em sentido próprio, a legislação de saúde e segurança do trabalho. E integra, porque a Seção XIII está inserida justamente no capítulo da Segurança e da Medicina do Trabalho, articulando critérios de caracterização, exigência de perícia e cessação do adicional com a eliminação do risco (arts. 191, 194 e 195).

A segunda linha argumentativa, de ordem dogmática, sustenta que os adicionais possuem natureza salarial e que, por isso, sua extensão a relação não salarial dependeria de previsão expressa, e não de remissão genérica. O argumento prova menos do que pretende. A natureza salarial é atributo que a parcela assume quando inserida no contrato de emprego, e não qualidade essencial que a torne logicamente incompatível com outras relações jurídicas. O que o art. 14 incorpora não é o salário do empregado, mas o regime jurídico da exposição ocupacional, do qual o adicional é consequência. Na relação de estágio, a parcela correspondente assume a natureza da contraprestação à qual adere, somando-se à bolsa como acréscimo compensatório pela exposição, sem que isso converta a bolsa em salário nem descaracterize o instituto. O próprio diploma do estágio demonstra, como visto no capítulo 2, que a ausência de vínculo empregatício convive com efeitos patrimoniais definidos em lei, como a bolsa compulsória, o auxílio-transporte, o recesso remunerado e o seguro contra acidentes pessoais (arts. 9º, IV, 12 e 13), de modo que não há incompatibilidade lógica entre a natureza não empregatícia do estágio e a produção de efeitos financeiros quando caracterizada a exposição a agentes insalubres ou perigosos.

A terceira linha argumentativa é de ordem sistemática e pode ser construída a partir do art. 15 da Lei nº 11.788/2008. Dir-se-ia que o legislador já elegeu a sanção própria para o estágio que se desenvolve em desconformidade com a lei, qual seja, o reconhecimento do vínculo de emprego, de modo que não haveria espaço para estender parcelas celetistas ao estágio regular. A objeção, contudo, confunde planos distintos. O art. 15 sanciona o desvirtuamento do instituto. A tese aqui sustentada não pressupõe desvirtuamento algum e aplica-se justamente ao estágio válido, no qual a exposição a agente insalubre ou perigoso persiste apesar do cumprimento dos requisitos legais. Recusar o adicional nessa hipótese produziria resultado sistematicamente incoerente, pois tornaria a alocação de estagiários em atividades de risco economicamente menos onerosa do que a alocação de empregados nas mesmas condições, criando incentivo contrário à finalidade protetiva tanto da Lei do Estágio quanto do regime constitucional de redução de riscos. A leitura restritiva, em vez de proteger o instituto, premia exatamente o uso do estagiário como mão de obra barata em ambientes gravosos, que é o que a lei procura evitar.

A quarta linha argumentativa, por fim, desloca a tutela do estagiário exposto para a via da responsabilidade civil da parte concedente, sustentando que eventual lesão seria reparada mediante

indenização por danos comprovados, sem necessidade de estender os adicionais. A resposta está na diferença funcional entre os institutos. A responsabilidade civil pressupõe dano e opera retrospectivamente, reparando lesão já consumada. O adicional, diversamente, incide pela exposição em si, independentemente da consumação de dano à saúde, e integra o regime de saúde e segurança ao qual o art. 14 remete. Reduzir a tutela do estagiário à reparação civil significaria aceitar que ele suporte o risco sem qualquer resposta jurídica enquanto o dano não se materializa, o que contraria a lógica preventiva e compensatória do sistema descrita no capítulo 3. As duas vias, ademais, não se excluem, pois a percepção do adicional não afasta eventual reparação por danos efetivamente sofridos.

4.3. QUANTIFICAÇÃO E BASE DE CÁLCULO

Superadas as objeções quanto à incidência, resta a questão da quantificação, frequentemente invocada como obstáculo prático à extensão dos adicionais. Também aqui a objeção não se sustenta em sua forma geral. No adicional de insalubridade, o próprio art. 192 da CLT adota como base o salário-mínimo, o que evidencia que a quantificação do direito não depende de salário contratual típico. Registre-se que a utilização do salário-mínimo como indexador de base de cálculo foi objeto da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2008b), que veda seu emprego como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado e impede sua substituição por decisão judicial. Como, porém, o próprio enunciado obsta a definição judicial de nova base, o salário-mínimo permaneceu, na prática, como referência de cálculo do adicional de insalubridade enquanto não sobrevém disciplina legal diversa. Para os fins deste estudo, o ponto relevante é que a base de cálculo do adicional de insalubridade decorre de expressa previsão legal e não está atrelada ao salário do empregado, o que afasta a alegada incompatibilidade estrutural com a relação de estágio.

No adicional de periculosidade, embora o art. 193, § 1º, da CLT refira o salário do empregado, mostra-se defensável, no estágio não obrigatório, calcular o percentual sobre a própria bolsa ou outra forma de contraprestação pactuada, já que, nessa modalidade, sua concessão é obrigatória (art. 12). Trata-se de compatibilizar a técnica de quantificação com a natureza do estágio, sem esvaziar a remissão do art. 14 nem negar, por formalismo terminológico, a compensação financeira pelo risco ocupacional comprovado.

A hipótese-limite é a do estágio obrigatório sem bolsa, no qual inexistente contraprestação sobre a qual incidir o percentual de periculosidade. Duas soluções se apresentam como possíveis, ambas a demandar desenvolvimento próprio. A primeira limita o efeito compensatório aos estágios remunerados, reconhecendo

que, nos demais, a remissão do art. 14 opera predominantemente no plano preventivo, com eventual tutela reparatória pela via da responsabilidade civil. A segunda adota parâmetro externo de cálculo, aplicando ao adicional de periculosidade, por analogia à técnica do art. 192 da CLT, a mesma base do adicional de insalubridade, qual seja, o salário-mínimo. Essa segunda via, embora preserve a efetividade da remissão também nos estágios não remunerados, encontraria resistência na vedação constitucional de vinculação do salário-mínimo para qualquer fim (art. 7º, IV, parte final, da Constituição Federal), reforçada pela própria Súmula Vinculante nº 4, que impede a substituição da base de cálculo por decisão judicial, obstáculo que não se opõe ao adicional de insalubridade, cuja base resulta de expressa opção do legislador, e não de construção do intérprete. Este estudo não pretende resolver definitivamente a questão, mas registra que a dificuldade de quantificação em uma hipótese específica não autoriza negar o direito nas hipóteses em que a base de cálculo existe e é determinável, sob pena de o argumento prático suprimir o comando normativo.

4.4. LIMITES DA EXTENSÃO E O ESTADO DA JURISPRUDÊNCIA

A remissão do art. 14 não autoriza ignorar a natureza educativa do estágio, nem permite transpor mecanicamente todos os elementos do regime celetista sem mediação interpretativa. Por isso, o reconhecimento dos adicionais ao estagiário deve permanecer condicionado à efetiva caracterização técnica da insalubridade ou da periculosidade, por perícia, nos termos da própria disciplina aplicável (art. 195 da CLT), e à compatibilização do efeito econômico com a estrutura jurídica do estágio, na forma exposta na seção anterior. Permanecem igualmente intactos o dever prioritário de eliminação e neutralização do risco e a regra de cessação do adicional quando o risco desaparece (arts. 191 e 194 da CLT).

No plano jurisprudencial, a leitura restritiva do art. 14 segue predominante na prática judicial, e não há orientação consolidada nos tribunais superiores sobre a matéria. Exemplo dessa orientação restritiva é decisão do TRT da 10ª Região, que negou o adicional de insalubridade relativo a período de estágio nos seguintes termos (Brasil, 2024b).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERÍODO DE ESTÁGIO. A 'Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio', elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ao tratar sobre a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho para os contratos de estágio, somente estabelece no item 37 que 'Devem ser tomados os cuidados necessários para a promoção da saúde e prevenção de doenças e acidentes, considerando,

principalmente, os riscos decorrentes de fatores relacionados aos ambientes, condições e formas de organização do trabalho'. Portanto, a legislação em vigor não prevê que estagiários tenham direito ao adicional de insalubridade.

A fundamentação do julgado revela, contudo, a fragilidade da posição restritiva. A negativa não se apoia na Lei nº 11.788/2008 nem na CLT, mas em cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, documento de orientação administrativa desprovido de força normativa, cujo item 37 se limita a parafrasear a dimensão preventiva da legislação de saúde e segurança, sem nada dispor sobre a exclusão dos efeitos compensatórios (Brasil, 2008c, p. 21). Ademais, a conclusão de que a legislação em vigor não prevê o adicional ao estagiário pressupõe exatamente aquilo que se deveria demonstrar, isto é, que a remissão do art. 14 não alcança a Seção XIII da CLT, incorrendo em petição de princípio. O julgado ilustra, assim, como a leitura restritiva pode operar por afirmação, sem o efetivo enfrentamento do alcance da remissão promovida pela Lei de Estágio.

Em sentido convergente com a interpretação aqui sustentada, por outro lado, há ao menos um precedente recente. A Sétima Turma do TRT da 3ª Região reconheceu o pagamento de adicional de periculosidade relativo a período de estágio, a partir da constatação pericial da exposição ao risco, com fundamento no art. 14 da Lei nº 11.788/2008, conforme a seguinte ementa (Brasil, 2024c, p. 8).

PERÍODO DE LABOR COMO ESTAGIÁRIO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VERBA DEVIDA. Na estrita observância do artigo 14 da Lei n. 11.788/2011 (sic), 'Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.' Uma vez apurado, pela prova técnica pericial, que o reclamante esteve sujeito à periculosidade durante o contrato de estágio, é devido o pagamento do respectivo adicional.

A ementa indica que o adicional foi reconhecido com fundamento direto no art. 14 e em relação ao próprio período de estágio, o que confere ao julgado valor argumentativo para a tese aqui sustentada. Trata-se, todavia, de decisão isolada de uma Turma regional, insuficiente para caracterizar orientação jurisprudencial, de modo que a posição defendida neste artigo permanece, no atual estado da jurisprudência, minoritária.

À vista das razões desenvolvidas, contudo, a interpretação mais coerente do art. 14 da Lei nº 11.788/2008 é a de que a remissão à legislação de saúde e segurança do trabalho não se limita à imposição de deveres preventivos, podendo também fundamentar, quando houver caracterização técnica da exposição, o

pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Interpretar o dispositivo de forma diversa significaria admitir uma incidência seletiva da legislação ocupacional, acolhendo deveres de proteção, mas recusando, sem base normativa suficiente, os efeitos jurídicos que integram o mesmo regime quando a eliminação do risco não é alcançada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo enfrentou o problema de saber se a remissão contida no art. 14 da Lei nº 11.788/2008 se restringe a deveres preventivos ou se também pode fundamentar o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade ao estagiário. A hipótese de trabalho, segundo a qual o dispositivo opera como norma de remissão de alcance amplo, que incorpora à relação de estágio o regime celetista de saúde e segurança do trabalho em sua integralidade, restou confirmada pela análise desenvolvida. O art. 14 não se limita à imposição de cautelas preventivas, mas integra o estagiário ao regime jurídico de saúde e segurança do trabalho, inclusive quanto aos efeitos compensatórios decorrentes da permanência do risco tecnicamente caracterizado.

Os objetivos específicos foram atendidos ao longo do percurso. O capítulo 2 demonstrou que o estágio, embora não configure vínculo empregatício e possua finalidade pedagógica própria, desenvolve-se no ambiente de trabalho, pode expor o estudante a riscos ocupacionais concretos e comporta, por expressa determinação legal, efeitos econômicos compatíveis com sua natureza. O capítulo 3 situou os adicionais ocupacionais no quadro constitucional e celetista de tutela do meio ambiente do trabalho, evidenciando que prevenção e compensação integram um regime único e articulado. O capítulo 4 enfrentou as objeções literais, sistemáticas e quantitativas opostas à extensão dos adicionais, concluindo que nenhuma delas se sustenta em sua forma geral. Não se mostrou dogmaticamente consistente interpretar o art. 14 de forma seletiva, acolhendo apenas os deveres preventivos e excluindo as consequências patrimoniais que integram o mesmo bloco normativo ao qual a Lei de Estágio remete, sobretudo porque a leitura restritiva torna o estagiário a forma mais barata de ocupar postos de risco, em contradição com a finalidade protetiva do instituto.

O reconhecimento dos adicionais, contudo, permanece condicionado à caracterização técnica da insalubridade ou da periculosidade por perícia, à subsistência do risco não eliminado nem neutralizado e à compatibilização da base de cálculo com a estrutura do estágio, calculando-se o adicional de insalubridade

sobre o salário-mínimo, na forma do art. 192 da CLT, e o de periculosidade, no estágio não obrigatório, sobre a bolsa ou contraprestação pactuada.

Como limitações, a pesquisa concentrou-se em análise dogmático-normativa, sem pretensão de oferecer generalizações empíricas sobre a incidência de riscos ocupacionais em estágios de diferentes setores. O recorte jurisprudencial limitou-se ao cotejo de decisões regionais em sentidos opostos, o que impede afirmar tendência de entendimento e impõe reconhecer que a posição sustentada é, no presente, minoritária na prática judicial. A quantificação do adicional de periculosidade nos estágios obrigatórios não remunerados permaneceu apenas delineada, com a indicação das soluções possíveis, sem resolução definitiva.

Mostram-se relevantes, por isso, futuras pesquisas voltadas à ampliação do levantamento jurisprudencial sobre adicionais no estágio, inclusive com o mapeamento das decisões contrárias e de seus fundamentos, ao exame empírico de ambientes de estágio com maior exposição a agentes insalubres ou perigosos e ao aprofundamento dos critérios jurídicos de quantificação dessas parcelas, especialmente nas hipóteses de estágio obrigatório não remunerado. Tais desdobramentos podem contribuir para maior precisão interpretativa e para a efetividade da proteção assegurada pelo art. 14 da Lei de Estágio.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.** Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha esclarecedora sobre a Lei do Estágio:** Lei nº 11.788/2008. Brasília, DF: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008c. 22 p. Disponível em: https://www.inqc.org.br/estagios/Cartilha_Lei_Estagio.pdf. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15):** atividades e operações insalubres. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-15-atualizada-2025.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16):** atividades e operações perigosas. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR16atualizada2024.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 4.** Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF, n. 83, p. 1, 9 maio, 2008b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1195>. Acesso em: 9 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Terceira Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000087-28.2023.5.10.0104** (PJe). RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERÍODO DE ESTÁGIO. Relatora: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Publicado em: 18 set. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/2750547863>. Acesso em: 9 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sétima Turma. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010922-04.2022.5.03.0105 (PJe). Relator/Redator: Mauro César Silva. DEJT/TRT3/Cad. Jud., Belo Horizonte, p. 3256, 19 fev. 2024c. Ementa reproduzida em: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Boletim Legislação e Jurisprudência, Belo Horizonte**, ano VIII, n. 2, fev. 2024, p. 8. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/88673/BOL.LEGIS.JURIS.%20n.%202%2C%20de%20fevereiro%202024.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2026.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Técnica legislativa**. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MARANHÃO, Ney Stany Moraes; GONÇALVES, Flávio Leme. Meio ambiente do trabalho e poder público: crítica à Portaria nº 66, de 22 de julho de 2013, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Rondônia. **Revista Eletrônica: Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Escola Judicial, Rio Grande do Sul, Brasil, ano IX, n. 163, p. 70-74, dez. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/77708>. Acesso em: 15 mar. 2026.

NASCIMENTO, Jorsinei Dourado do. Meio ambiente do trabalho: garantia constitucional fundamental de efetivação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais. **Revista do TRT da 18ª Região**, Goiânia, ano 16, p. 103-112, 2013. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/download/224/233/440>. Acesso em: 15 mar. 2026.

VILLELA, Fábio Goulart. A proteção do meio ambiente do trabalho no serviço público. **Revista Zênite: Informativo de Regime de Pessoal**, v. 12, n. 133, p. 5-10, ago. 2012. Disponível em: <https://anpt.org.br/images/old/olds/arquivos/anpt10980010038138.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2026.

Artigo recebido: 17.06.2026

Artigo publicado em: 30.06.2026