

A RELAÇÃO DE ESTÁGIO E A LEGALIDADE DO ESTÁGIO VOLUNTÁRIO

Tirolli, Ana Caroline ¹
Grangeiro, Marcelo ²

RESUMO: Análise das diversas relações de estágio previstas em lei, além das diversas formas do estudante adquirir conhecimento na sua área para prepará-lo da melhor maneira quanto ao seu curso para o mercado de trabalho, mostrando uma quantidade de opções e suas devidas legalidades para ingressar devidamente em um estágio, pegando todos os aspectos mencionados e figurar o estágio voluntário que não está devidamente regulamentado em lei, sendo atípico, para abranger a oportunidade do acadêmico de adquirir conhecimento em diversas empresas por sua vontade de adquirir conhecimento na área e suprir suas dificuldades.

Palavras-chave: Estágio, Relações, Voluntário, Legalidade.

ABSTRACT

Analysis of the various internship relationships provided for in law, in addition to the various forms of the student acquiring knowledge in their area to better prepare them for their course to the job market, showing a number of options and their due legalities to enter properly at one stage, taking all the mentioned aspects and to include the voluntary stage that is not properly regulated by law, being atypical, to cover the opportunity of the academic to acquire knowledge in several companies for their will to acquire knowledge in the area and to overcome their difficulties.

Keywords: Intern, Relations, Voluntary, Legality.

¹Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Martha Falcão/Wyden Manaus-AM, anatirolli@outlook.com;

²Professor orientador: Professor de Direito do Trabalho, Faculdade Martha Falcão/Wyden Manaus-AM, Novembro de 2018.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1. ESTÁGIO	4
1.1 A LEI DO ESTÁGIO.....	4
1.1.1 ESTÁGIO NÃO-OBRIGATÓRIO X OBRIGATÓRIO	5
2. APRENDIZ E ESTÁGIARIO	7
3. REQUISITOS PARA CONFIGURAR UM ESTÁGIO E SEUS DIREITOS.....	10
4. ESTÁGIO VOLUNTÁRIO.....	15
CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS.....	18

INTRODUÇÃO

O presente artigo procura analisar a legalidade do estágio voluntário, pois a atual lei específica, Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, em seus artigos não menciona tal tipo de estágio, sendo ele regulado de forma atípica quando utilizado. Sendo assim, a sua legalidade é questionável dependendo da Comarca.

O tema aborda os artigos da lei nº 11.788 (Legislação do estágio), é necessário utilizar lei específica pois o estágio não tem vínculo empregatício podendo somente ser aplicado se respeitar o que está estipulado em lei e sendo o estágio voluntário, ou seja, atípico, deve-se analisar as regras dos outros tipos de estágio para aplicá-lo.

O estágio voluntário mesmo não estando em lei só seria considerado uma atipicidade, não uma ilegalidade em si. Alguns Estados o tratam como ilegal, mas em regra, não é necessariamente preciso presumir que o estágio voluntário seria ilegal. Se estiver conforme os limites da lei, ele poderia ser aplicado normalmente, sempre procurando preservar a saúde, proteção e educação do estagiário, mesmo tratando de um estágio não-remunerado, ele possui suas regras e seus limites, tanto como de horas e o termo de compromisso que deve ser feito junto com a instituição.

Trabalhar com o que está imposto em lei para tratar sobre outras formas de estágio, pois a Legislação do Estágio somente prevê dois tipos, o obrigatório e o não-obrigatório, no entanto, na mesma lei em que está disposto sobre tal tema, não tem nenhum outro artigo estipulando a proibição de outro meio de estagiar, podendo ser questionada a legalidade deste.

Sendo a lei nº 11.788 de 2008 e desde esta época, nunca mais houve modificações em seu texto por afirmarem de que já foi tudo discutido e não seria necessário complementá-la ou alterá-la. É possível observar que já decorreu o prazo de 10 anos e a quantidade de estagiários aumentou gradativamente, a maioria opta por um estágio remunerado pela necessidade de pagar a faculdade em que estuda ou qualquer outra dívida, contudo os que desejam aprender procuram o estágio não-remunerado, só que este estágio só possui um único tipo previsto em lei que é o estágio obrigatório que é oferecido pela própria instituição do Estudante de Direito. Desta forma, uma opção seria o estágio voluntário que além de ter mais formas de como aprender, o estudante teria a possibilidade de trabalhar com profissionais

renomados, pois nem sempre é possível adquirir um estágio remunerado e isto acabaria se tornando uma grande oportunidade para o seu aprendiz.

A metodologia que foi utilizada neste trabalho foi o método hipotético-dedutivo pois procura o preenchimento das lacunas sobre um assunto abordado, tendo um problema constatado, não sendo falseada, foram realizadas pesquisas científicas para procurar recomendações sobre o mesmo, sendo assim, utilizado o método hipotético-dedutivo, uma pesquisa básica e descritiva.

1. ESTÁGIO

1.1 A LEI DO ESTÁGIO

O Estágio é o momento em que o aluno pode colocar seus conhecimentos em prática e conhecer o dia a dia de sua futura profissão. Sendo que a lei que regula a legislação de estágio, o divide de duas maneiras, o obrigatório e o não obrigatório, podendo este ser remunerado ou não. Geralmente os acadêmicos optam pelo remunerado, que seria o tipo não obrigatório, pois além de adquirirem experiência, recebem uma bolsa auxílio, esta que não possui um piso mínimo de valor definido estabelecido em lei.

Dentro dos tipos de estágio mencionados, o obrigatório, como o próprio nome já deixa claro, é necessário para formação acadêmica:

O estágio obrigatório é aquele em que o aluno precisa obrigatoriamente cumprir uma carga horária estipulada no projeto pedagógico do curso e cujo cumprimento é requisito para aprovação e obtenção de diploma. Além disso, é necessário o acompanhamento de um profissional da mesma área de formação na empresa e registro das atividades realizadas, além da realização de horas supervisionadas por um professor do curso de graduação do estudante. (FUSCO, 2012).

Os artigos da Lei 11.788/08 informam que o estágio não estipula vínculo empregatício entre empresa e estudante, logo, a remuneração é facultativa e os outros diversos benefícios, como o vale-transporte. Entretanto é mencionado que para contratar é necessário que seja respeitado os requisitos básicos como: limite de

6h diárias trabalhadas, limite de 30h semanais trabalhadas e férias de 30 dias após 12 meses de vínculo. (BRAGA, 2017)

As empresas podem optar por aplicar um processo seletivo ou somente uma entrevista padrão, com ou sem currículo, para quem for ingressar no estágio não obrigatório de forma voluntária, não será remunerado, pois mesmo não sendo obrigatório, os requisitos utilizados para aplicá-lo foram os da não remuneração.

1. **Estágio remunerado:** é obrigatória a remuneração para todos os contratos de estágio quando ele não for obrigatório para a formação do estudante.
2. **Estágio não remunerado:** é opcional a remuneração por parte da empresa em caso nos quais o estágio é obrigatório para a formação do estudante. (BRAGA, Marcelo, 2017, vale a pena aceitar um estágio não remunerado, Disponível em: <<https://www.reachr.com.br/blog/vale-pena-aceitar-um-estagio-nao-remunerado/>>)

1.1.1 estágio não-obrigatório x obrigatório

O estágio obrigatório é exigido pela faculdade para que você possa se formar. Ele é como uma matéria dentro da sua grade curricular. Se você não tirar uma boa nota, pode ficar retido e demorar mais para conseguir o diploma.

Devido ao estágio obrigatório ser um requisito para que os alunos completem o curso, existe um grande apoio da faculdade para que você consiga encontrar as oportunidades certas. Muitas vezes, a instituição já tem uma lista de parceiros preparados para receber os estagiários e os encaminha para uma delas.

Alguns estágios obrigatórios não possuem a supervisão direta de um professor responsável. Provavelmente, será requisitado entregar algum tipo de relatório ou trabalho sobre a experiência, que será avaliado pelo professor para receber a nota do estágio.

Neste tipo de estágio, geralmente, o acadêmico atua muito mais como um observador. O objetivo é entender como funciona um determinado aspecto da dinâmica de trabalho naquela profissão.

O estágio obrigatório geralmente dura um semestre, podendo durar até dois semestres. Se tiver estágios sua grade em vários semestres, poderá o estudante de Direito ser enviado para várias empresas diferentes, ficando em cada uma delas de três a quatro meses.

Existem três possibilidades de carga horária para os estágios:

20 horas semanais (correspondentes a 4 horas por dia);

30 horas semanais (correspondentes a 6 horas por dia);

40 horas semanais (permitido apenas quando previsto no projeto pedagógico do curso).

Nos estágios obrigatórios, a exigência mais comum é cumprir apenas 4 horas por dia. Afinal, será exigido a elaboração de relatórios e trabalhos ou até assistir algumas aulas referentes à matéria que exige o estágio como atividade prática. Tal estágio pode ou não oferecer remuneração. Quem decide é a empresa que oferece a vaga. Na maioria dos casos, não há pagamento devido à curta duração do vínculo.

Entretanto, o estágio não-obrigatório é uma opção do aluno. A faculdade poderá servir como mediadora, divulgando oportunidades que as empresas trazem, mas não interfere diretamente. Nessa modalidade, os acadêmicos devem passar pelos processos seletivos da empresa, algo que dificilmente acontece no estágio obrigatório.

Não existe um professor responsável por supervisioná-lo em seu estágio não-obrigatório. Além disso, não é preciso fazer qualquer relatório ou trabalho para entregar à faculdade.

Nesse caso, o único supervisor será o chefe na empresa onde se encontra o estagiário. Ele pode acompanhar as notas e frequência na faculdade, eventualmente. Se o aluno for mal em alguma disciplina ou faltar muito, poderá perder o estágio.

No estágio não-obrigatório, o estagiário será imposto a realizar tarefas pequenas e de menor complexidade. Entretanto é uma das formas de trabalhar na área e ser remunerado pelo seu trabalho.

Tal modalidade pode durar até 2 anos em uma mesma organização. Outro requisito para continuidade é que você ainda esteja na faculdade, pois a lei não permite que uma pessoa formada seja contratada como estagiária.

Estágios não-obrigatórios costumam adotar a carga horária de 6 horas diárias. É por isso que os alunos, a partir do terceiro ano, costumam ter vantagem para conseguir vagas de estágio. Como foi terminado boa parte das matérias introdutórias, fica mais fácil conciliar os estudos com a atividade na empresa.

Este tipo de estágio é sempre remunerado. Os valores oferecidos para estagiários remunerados podem variar de 500 a 900 reais (sem contar com auxílio transporte e alimentação, pois nem sempre é oferecido), conforme a carga horária e as características do trabalho realizado.

A forma de contratação independe de o estágio ser obrigatório ou não, pois não terá registro em carteira. A contratação de estagiários é feita por meio de um termo de compromisso assinado pelas partes envolvidas, ou seja, a empresa e em certos casos, a faculdade.

2. APRENDIZ E ESTÁGIARIO

Há similaridades da lei do Estágio quanto a Lei do Aprendiz, contudo a Lei do estágio possui Lei específica enquanto sobre o menor aprendiz é regulamentado pela CLT (consolidação da leis trabalhistas), não podendo ser confundidas por tratarem de assuntos diversos. Tratando de Aprendiz, será utilizado regras que também são estabelecidas ao estagiário só que sem vínculo empregatício.

A lei nº 11.180/05 que regula a contratação de menores aprendizes, com o foco em adolescentes e jovens, por regular na faixa etária entre 14 e 24 anos, introduzindo os ao mercado de trabalho com o título de aprendiz, sendo assim, empresas de grande e médio porte devem estabelecer condições para contratação, sendo esta de no mínimo 5% e no máximo 15% das vagas que deleguem somente formação profissional, descrita na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A ideia principal de um aprendiz é introduzir e inserir os adolescentes e jovens no mundo do trabalho, tendo a oportunidade de adquirir um primeiro emprego. O vínculo de um aprendiz é mantido pelo contrato enquanto para o estagiário é feito um termo de compromisso. O contrato de Aprendizagem configura 3 partes: O menor aprendiz, a empresa contratante e a entidade responsável pela realização da aprendizagem. A empresa é responsável pela contratação e pela matrícula do

aprendiz no curso de aprendizagem, devendo garantir-lhes todos os direitos trabalhistas por conter vínculo empregatício e previdenciários.

O aprendiz deverá executar todas as tarefas as quais são atribuídas com eficácia e zelo pois todas são de importantes para a sua formação profissional, no ambiente da empresa ao qual foi contratado e no centro de aprendizagem. A entidade de aprendizagem é responsável pela capacitação técnico-profissional de cada aprendiz que ingressa, devendo-se utilizar para isso uma estrutura adequada, tanto de forma física, quanto nos meios didáticos.

O conceito de aprendizagem está contido no art 428 da CLT, com sua redação determinada pela Lei 10.097/2000, que por assim está redigido:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

Ressaltando a diferença entre aprendizagem e o estágio. Na aprendizagem deve-se ter um contrato de trabalho entre aprendiz e empregador, de forma que o aprendiz aprende o ofício fora da empresa, para aprender como exercitar suas atribuições da mesma. Segundo a lei, para o estagiário não é configurado vínculo de emprego, como está redigido no art. 3º da lei 11.788/2008 que revogou a lei nº 6.494/77 :

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso

Só pode ser configurado como estágio para as que já devam estar cursando e frequentando cursos de ensino superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. Não é possível encontrar na lei do estágio a idade mínima requerida para ser possível ingressar em um estágio, sendo assim, deve decorrer o limite do tipo de curso ao qual o estagiário esteja cursando.

O vínculo do aprendiz é determinado pelo contrato de trabalho, sendo este com diversos requisitos para tenha sua validade, será presumido com a sua validade que:

Primeiramente que o aprendiz já possui anotação na Carteira de trabalho e Previdência Social, devendo o contrato de aprendizagem somente ser estabelecido por escrito. Não será permitido que nada seja celebrado de forma oral, justamente para evitar qualquer tipo de fraude. É importante destacar que o a anotação da CTPS será realizada pelo empregador e não pela entidade onde será desenvolvida a aprendizagem.

Deduz a matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio, se o aprendiz não frequentar à escola, estará descaracterizado o contrato de aprendizagem e por último a sua inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

É possível analisar que a Lei do Menor Aprendiz configura uma política pública de suma importância, realizando uma conexão entre trabalho e educação, tanto como o estágio, atingindo uma grande parcela do jovens brasileiros. Sendo o aprendiz auxiliado a ingressar no mercado de trabalho, hora tão competitivo. Além do mais, em uma perspectiva positiva, esta oportunidade pode assumir um papel facilitador na aquisição de valores e habilidades, bem como, uma função importante para a construção da identidade do indivíduo no mercado de trabalho.

A ideia do geral do programa jovem aprendiz que se contra amparado pela lei nº 10.097/2000, ao qual alterou o texto da CLT, seria possibilitar o crescimento profissional, em um mercado onde é sempre necessário cada vez mais experiência.

Sendo uma das possibilidades para que adolescentes adquiram valores como: responsabilidade, compromisso e respeito.

3. REQUISITOS PARA CONFIGURAR UM ESTÁGIO E SEUS DIREITOS

O estágio tem previsão na Lei 11.788/2008, a lei qual apresenta os requisitos estabelecidos. Cumpre ressaltar que esta lei alterou a redação do parágrafo 1º, 3º e 7º, do art. 428, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No estágio não são devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários.

De forma típica, conforme estipulado em lei, o estágio possui dois tipos, como: Estágio obrigatório e o Estágio não-obrigatório, sendo esse aquele em que o aluno precisa obrigatoriamente cumprir uma carga horária estipulada no projeto pedagógico do curso e cujo cumprimento é requisito para aprovação e obtenção de diploma e o outro é uma atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Para ingressar em qualquer tipo de estágio é necessário obedecer as normas, pois a lei indaga todas as regras necessárias para que seja possível a estipulação de um estágio.

Primeiramente, a Lei do Estagiário apresenta o conceito de estágio no seu art. 1º, estando redigido da seguinte forma:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam 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.

Sendo que as empresas responsáveis pela supervisão podem ser públicas ou privadas, bem como Profissionais Liberais de nível superior com registro nos respectivos Órgãos de Classe, que possuam condições de proporcionar a devida

experiência prática ao Estudante, podem contratar, como estagiários, alunos que estiverem efetivamente 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 e sem o limite de idade estabelecido em lei, o limite dependerá da Constituição Federal que conforme determina o inciso XXXIII, de seu Artigo 7º, é proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos..

Devendo o vínculo com a empresa ser devidamente regularizado, como determinado em Lei, com a concretização da formalização obrigatória do Contrato de Estágio (Termo de Compromisso de Estágio), firmado entre o Estudante e a Empresa contratante com a interveniência da Instituição de Ensino. Além do que já foi mencionado em relação a contratação, a lei informa as seguintes regras no seu art 3º da lei 11.788/2008:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Sendo que apesar de possuir um vínculo com a empresa, cumpre destacar que esse vínculo não é empregatício, se um dos requisitos acima for descumprido, o estagiário poderá processar a empresa para pedir o reconhecimento do vínculo empregatício, isto é, o reconhecimento de que na verdade não era um estagiário, mas um empregado. Com isto, o estudante poderá pedir a condenação do empregador ao pagamento de todos os direitos trabalhistas que lhe são devidos.

Em relação a compatibilidade de atividades, reforça-se o princípio de identidade entre o desenvolvimento do estágio e o conteúdo pedagógico do curso; as atividades desenvolvidas no estágio deverão estar mencionadas, claramente, no termo de compromisso.

A nova Lei estabelece a necessidade de existir clara compatibilidade entre as atividades e o rol previsto no termo de compromisso, sob pena de caracterização de contrato de emprego, razão pela qual esse rol passa a ser exaustivo, definido, sendo vedado o caráter exemplificativo ou genérico das atividades.

A instituição em que o aluno está vinculado ou quem será responsável pelo estágio deverá gerar o termo de compromisso. Se por sem justificativa, a instituição não autorizar o Contrato de Estágio, o estudante deverá recorrer ao MEC para que possa ser auxiliado em caso de dúvidas quanto a norma vigente sobre tais contratações.

O estágio em relação a sua remuneração, poderá ter auxílio transporte sendo este se trata de forma compulsória, com exceção dos estágios que possuem caráter obrigatório pois isto o torna não remunerado. Tratando sobre o valor do auxílio, este terá a possibilidade de ser parcial e podendo ser reembolsado ou antecipado. A lei 11.788/2008 (Legislação do Estágio) não menciona sobre o desconto de 6% sobre o valor da bolsa estágio. Benefícios como: saúde, alimentação, transporte e entre outros, não podem ser caracterizados como vínculo empregatício.

Não tem teto remuneratório estipulado em Lei e que regulamente quando se trata de bolsa de remuneração do estágio, sendo assim, não tendo remuneração mínima para tal. O valor que deverá ser pago, será acordado livremente entre as partes ou o Contrato de Estágio deverá de forma explícita mencionar sobre tal valor.

Diferentemente da CLT, as atividades praticadas serão consideradas cumpridas com o pagamento da Bolsa estágio, que esta acordada no Contrato de Estágio. Em caso de inconsistências(atrasos) ou faltas no cumprimento de tais atribuições, independentemente de qual foi a causa, será reduzido de acordo com o período não estagiado comprovado. Poderá a Organização concedente do estágio desconsiderar ausências, se justificadas mas ficando ao seu critério. É proibido que seja cobrado qualquer valor ao estudante sendo título de taxa ou remuneração pelas providências administrativas e/ou operacionais relativas à estas contratações, conforme estabelecido no art 5º , § 2º da lei 11.788/2008.

A Legislação do Estágio não possui qualquer data para pagamentos de bolsa estágio ou de quaisquer rescisões contratuais. Não estando no contrato, utiliza-se, por analogia, os prazos que podem ser encontrados na CLT, sendo assim, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido para o pagamento da bolsa estágio e 10 dias corridos contados da data da rescisão para a respectiva quitação.

Estagiários não adquirem o privilégio de seguro desemprego, pois trata-se de benefício exclusivo para ex-empregados que tenham sido demitidos sem justa causa. A Legislação do Estágio não possui nenhuma informação sobre tal matéria. Sendo assim:

Sendo o valor da bolsa estágio for igual ou superior a um salário mínimo vigente, o estagiário não tem direito ao seguro-desemprego. Sendo inferior, teria a possibilidade de direito ao benefício.

Mesmo que tal bolsa não contenha qualquer característica de salário, a Lei vigente que regulamenta sobre seguro-desemprego, Lei nº 7.998/1990, artigo 3º, inciso V, determina que, para ter acesso a este direito, o estagiário não deverá ter qualquer renda que seja considerada suficiente para a manutenção de sua família ou até mesmo do próprio estagiário. Entretanto, esta legislação, não estipula o valor que seria considerado como "verba suficiente para a manutenção própria e da família". A jurisprudência adotou como referência para tratar sobre tal questão, o salário mínimo (art. 7º, IV-CF).

Ambos os estágios, tanto obrigatório quanto o não-obrigatório, a jornada de atividade será a mesma e deverá ser definida de comum acordo entre a Instituição de Ensino, a Parte Concedente e o Aluno estagiário ou seu representante legal, devendo tudo estar dentro do acordo do Termo de Compromisso, sendo compatível com as atividades escolares e não ultrapassar o que está regulamentado na legislação do estágio, como:

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

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

- O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40

(quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

Devido a limitação da carga horária, diária e semanal, fica indisponível, para estagiários, hora extra e compensações de horas que está previsto para funcionários no regime da CLT.

Um direito que é considerado exclusivo do estagiário é que estando em época de provas e exames de avaliação, a carga horária do estágio poderá ser reduzida à metade, quando for solicitado, segundo estruturado no Termo de Compromisso de Estágio, de forma a permitir o bom desempenho do Aluno no curso acadêmico. As horas não estagiadas poderão ser descontados do valor da bolsa estágio pactuada.

A duração do estágio, na mesma parte concedente ou órgão responsável, não poderá passar dos 2 (dois) anos, exceto quando houver e tratar-se de estagiário portador de deficiência. Podendo o estudante ter a oportunidade de ingressar em outros órgãos para estagiar, mas nunca poderá no mesmo depois de tendo excedido os 2 anos.

Estagiários possuem o direito assegurado de recesso remunerado (férias sem o abono de 1/3) de trinta dias a cada doze meses de estágio na mesma Empresa ou, o proporcional ao período estagiado se menos de um ano, independentemente de o Contrato de Estágio ser ou não rescindido antecipadamente, por qualquer das partes. Estando no artigo 13º, caput e § 2º, da Lei 11.788/2008.

O recesso remunerado só é devido ao final de cada Contrato de Estágio, caso seja mais de um. Os dias de férias eventualmente antecipados, sendo de iniciativa da Empresa (férias coletivas) ou por solicitação do Estagiário, serão acertados no final da contratação. A lei do estágio não estipula desconto pecuniário, pela Empresa, se os dias de recesso antecipados chegarem a superar os dias a que o Estagiário fizer jus ao término do Contrato de Estágio.

Caso ocorra a interrupção antecipada do Contrato de Estágio, o estagiário terá direito aos dias estagiados no mês em curso e ao Recesso Remunerado proporcional ao período estagiado.

Nos termos estabelecidos pelo inciso IV do Artigo 9º da Lei nº 11.788/08, o estagiário fará jus, obrigatoriamente, ao Seguro para Estagiários (Acidentes Pessoais) providenciado pela parte contratante, durante o período em que estiver estagiando. Será adotado, para o estagiário, a Legislação relacionada à saúde e

segurança no trabalho (PPRA e PCMSO), sendo necessário ambiente de trabalho adequado à atividade e o uso de equipamentos individuais de proteção e segurança, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio. Observa-se, entretanto, não aplicando as normas do vínculo empregatício.

Cabe à parte contratante procurar disponibilizar, para estagiário segurado, uma via do respectivo Certificado de Seguro da Acidentes Pessoais onde conste o(s) nome(s) do(s) beneficiário(s) indicado(s) em caso de indenização por morte ou invalidez permanente decorrente de acidente.

4. ESTÁGIO VOLUNTÁRIO

O estágio voluntário é uma forma atípica de estágio, não sendo mencionado ou estipulado em lei, porém todo o seu regulamento, legalidade e direitos foram baseados na lei do estagiário para a sua devida regulação, tal lei foi criada em 2008 e se mantém até hoje em vigência.

O questionamento da legalidade advém do fato de o estágio voluntário não estar devidamente regularizado em lei sobre tal assunto, sendo assim, fica a teor da comarca julgar sobre tal. Por análise da lei 11.788/2008 é possível configurar que o estágio em questão não seria considerado ilegal, somente atípico. Entretanto, como já foi mencionado, não se encontra regulado em lei geral e nem específica, podendo ter diversas interpretações, mas sempre estará vinculado a lei do estágio por ser um tipo de estágio.

Respeitando os direitos do estagiário e o da contratação, para ingressar no estágio é necessário: matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Necessários todos os requisitos mencionados acima como padrões para qualquer tipo de estágio, sem exceções. Quanto aos direitos, todos os direitos padrões do estágio deverão ser configurados.

Em relação a remuneração, o estágio voluntário como foi considerado um estágio não-obrigatório, poderá ser remunerado ou não, geralmente como a ideia de um estágio voluntário é adquirir experiência de uma forma mais ampla e não em relação a remuneração, é mais comum ele não ser remunerado por se tratar da vontade do estudante em aprender.

O empecilho é o fato de certos procedimentos padrões não serem cumpridos, pois o estagiário só pode começar o estágio quando o "Termo de Compromisso de Estágio" estiver assinado por todas as partes envolvidas e nem sempre os centros acadêmicos ou as empresas responsáveis reconhecem desse tipo de estágio.

Mesmo que trabalhe dentro da empresa, sem esse termo de compromisso, não é reconhecido seu esforço e nem tem como provar em currículo a sua experiência.

CONCLUSÃO

Trabalhar com o que está imposto em lei para tratar sobre outras formas de estágio, no caso, questionando a possibilidade de configurar um estágio voluntário, pois a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 somente prevê dois tipos, o obrigatório e o não-obrigatório, no entanto, na mesma lei em que está disposto sobre tal tema, não tem nenhum outro artigo estipulando a proibição de outro meio de estagiar, podendo ser questionada a legalidade deste.

Sendo assim, foi realizado uma pesquisa com o método hipotético-dedutivo pois procura o preenchimento das lacunas sobre um assunto abordado, tendo um problema constatado, não sendo falseada, realiza-se pesquisas científicas para procurar recomendações sobre o mesmo, desta forma, utilizado o método hipotético-dedutivo, uma pesquisa básica e descritiva.

Analisando a relação de estágio com um todo para poder configurar um tipo atípico, pegando como base todos os direitos e regulamentos estipulados em lei específica e geral para a análise de legalidade de qualquer tipo de estágio, incluindo o voluntário.

A legislação de estágio é de 2008 e vem sendo utilizada até hoje para regulamentar o estágio, tratando sobre o termo de compromisso, horário de atividade, remuneração do estagiário e diversos direito em seus artigos, importante mencionar que o estudante não configura nenhum vínculo empregatício estando

dentro do que está estipulado em lei específica, se dá importância de tal fato pois não sendo regulamento pela CLT, só que em caso de qualquer lacuna, se é utilizado esta como base.

O estudo sobre a legalidade de todas as relações de estágio procura demonstrar todas as formas do estudante ingressar em um órgão ou instituição competente para tal atividade e também mostrar diversos meios de conhecer o mercado de trabalho sem configurar um vínculo empregatício, procurando a melhor forma para cada acadêmico trabalhar sua área na medida do possível, sendo remunerado ou não, há importância de ter experiência em certas atividades, sendo de interesse geral o registro dessas horas para o aluno conseguir demonstrar o conhecimento que ele adquiriu em uma certa quantidade de estágios.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Marcelo, 2017, **vale a pena aceitar um estágio não remunerado**, Disponível em: <https://www.reachr.com.br/blog/vale-pena-aceitar-um-estagio-nao-remunerado/>

FUSCO, Elvis, 2012, **A Diferença entre estágio obrigatório e não obrigatório**, Disponível em: <https://elvisfusco.com.br/2012/06/14/diferencas-entre-estagio-obrigatorio-e-nao-obrigatorio/>

MARIA DOS SANTOS, Rosalina, 2010, **perguntas e respostas sobre estágio**, Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/campomourao/estrutura-universitaria/diretorias/direc/estagios-e-empregos/perguntas-e-respostas-sobre-estagios>

PACIEVITCH, Thais, 2012, **Estágio**, Disponível em: <https://www.infoescola.com/educacao/estagio/>

REIS, Jair teixeira dos, **Relações de Trabalho - Estágio de Estudantes**, 3ª Ed., Saraiva, 2015.

SILVA DOS SANTOS, Daniela, 2014, **Importância do estágio para a vida acadêmica e profissional do aluno**, Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/iniciacao-profissional/a-importancia-do-estagio-para-a-vida-academica-e-profissional-do-aluno/58044>

SARTI, Plínio, **Legislação do Estágio**, Disponível em: <https://www.estagiarios.com/legislacaodeestagio.asp>

APARECIDO DE LIMA, Marco, **Contrato de estágio**, Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf

ORTEGA E LEIRI ADVOGADOS, **Vínculo empregatício**, Disponível em: <http://www.spadvogado.com.br/2017/06/qual-a-diferenca-entre-estagiario-e-empregado-direitos-trabalhistas.html>

GUIA TRABALHISTA, **Lei do menor aprendiz**, Disponível em: <http://www.quiatrabalhista.com.br/guia/menor.html>

Enilton, **Menor aprendiz**, Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/21605989/rensenha--menor-aprendiz>

LEI 11.788/2008, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm

LEI 11.788/2008, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.html

LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIO, Disponível em: http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/menu/acesso_informacao/servidores/estagios/3-LEGISLACAO-DE-ESTAGIO.pdf