



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

MARIA GABRIELA DA SILVA BARBOSA

O ESTÁGIO COMO EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E O PROJETO DE LEI Nº 2.762/19

Salvador
2022

Maria Gabriela da Silva Barbosa

**O ESTÁGIO COMO EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E O PROJETO DE LEI
Nº 2.762/19**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador

2022

Maria Gabriela da Silva Barbosa

Dedico o presente trabalho a todos que acreditaram em mim ao longo desta trajetória. Especialmente a minha família pelo apoio constante a cada etapa ultrapassada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me proteger de todo mal e me dar à benção de esta vida.

À toda minha família que sempre foi minha base, em especial meus pais por estarem sempre ao meu lado; À minha irmã Ana Caroline que sempre me incentivou a crescer; E a minha madrinha que sempre acreditou no meu potencial profissional.

Aos professores pelos ensinamentos passados, mesmo em momento de pandemia, mostraram todo o profissionalismo.

RESUMO

No Brasil, o estágio é atualmente regido pela Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, que alterou ligeiramente as regras de emprego e contratação de estagiários, criando novas obrigações e direitos e alterando procedimentos. Usados corretamente, os estágios são uma ótima maneira de integrar um aluno ao objetivo pretendido, que combina a teoria visual da sala de aula com o desempenho no local de trabalho. É possível que a Lei do Estágio silencie no controle de alguns pontos, o que poderia prejudicar os envolvidos, pois algumas questões ficaram sem solução. Dessa forma, pretende-se revisar a competência legal do estágio, a fim de fornecer um panorama claro dos pontos-chave da instituição, para consolidar o posicionamento relevante em relação às omissões da Lei n.º 11.788/2008. A importância do tema é dada ao público e, em particular, aos envolvidos nas relações de estágio para serem informados sobre a lei do estágio, para rever a correta interpretação da lei para evitar que a prática seja mal utilizada e distorcida. Este trabalho foi feito a partir de revisão de autores, legislação, pareceres jurídicos, decisões jurídicas sobre os principais aspectos de um contrato de estágio, legislação e suas infrações. Finaliza lembrando que a Lei n. 11.788/2008 não silencia sobre a adequação dos pontos de controle, o que garante a necessidade de reparação legislativa, para garantir a segurança jurídica no estágio.

Palavras-chave: contrato de estágio, leis de estágio, rescisão, lei nº 2.762/19, experiência profissional.

ABSTRACT

In Brazil, the internship is currently governed by Law no. 11,788, of September 25, 2008, which slightly altered the rules for employing and hiring interns, creating new obligations and rights and changing procedures. Used correctly, internships are a great way to integrate a student into their intended purpose, which combines visual classroom theory with performance in the workplace. It is possible that the Internship Law may be silent in the control of some points, which could harm those involved, as some issues remained unresolved. Thus, it is intended to review the legal competence of the internship, in order to provide a clear overview of the institution's key points, to consolidate the relevant position in relation to the omissions of Law No. 11.788/2008. The importance of the topic is given to the public and, in particular, to those involved in internship relationships to be informed about the internship law, to review the correct interpretation of the law to prevent the practice from being misused and distorted. This work was based on a review of authors, legislation, legal opinions, legal decisions on the main aspects of an internship contract, legislation and its infractions. It ends by remembering that Law no. 11,788/2008 does not remain silent on the adequacy of control points, which guarantees the need for legislative redress to guarantee legal certainty at the stage.

Keywords: internship contract, internship laws, termination, law nº 2.762/19, professional experience.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Número máximo de estagiários nas instituições – relação de proporcionalidade	26
Tabela 2. – Característica de ensino	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRES - Associação Brasileira de Estágios

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CIEE - Centro de Integração Empresa-Escola

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

INEP - Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais

MEC - Ministério da Educação

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

RO - Recurso Ordinário

RR - Recurso de Revista

RS - Rio Grande do Sul

TJ - Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1. O MERCADO DE TRABALHO – EMPREGO E DESEMPREGO	12
2.2. ORIGEM DO ESTÁGIO	19
2.2.1. Contrato de Estágio	23
2.2.2. Definição de Estágio	23
2.3. NATUREZA JURÍDICA	28
2.4. AS PARTES DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO	29
3. A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO E SUA LEGISLAÇÃO	37
3.1. IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO PARA OS ENVOLVIDOS E PARA A SOCIEDADE	37
3.2. ANÁLISE DAS LEIS DE ESTÁGIO	42
3.3. OMISSÕES DA LEI DE ESTÁGIO	54
3.4. PROJETO DE LEI Nº 2.762/19	60
4. CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

3. INTRODUÇÃO

Quando um aluno ingressa no mundo acadêmico, muitas vezes é o desejo de ser colocado em um mercado, onde trabalhará no futuro e ganhará experiência em sua formação e currículo profissional, que combina teoria e prática. Com as oportunidades de estágio, muitos alunos têm acesso à sua primeira experiência profissional, o que pode ajudá-los a decidir qual curso seguir. Do ponto de vista da empresa, os programas de estágio são considerados uma estratégia e uma oportunidade de seleção de novos profissionais com vistas a incorporá-los à empresa no futuro, o que aumenta as chances de desenvolvimento e retenção de talentos.

Segundo dados do último Censo da Educação Básica do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais (Inep) e do Departamento de Educação (MEC) de 2014, divulgados pela Associação Brasileira de Estágio (ABRES), naquela época havia cerca de 1 (um) estudante no Brasil 260 milhões (duzentos e

sessenta) alunos do ensino médio e técnico e 740 mil (setecentos e quarenta) do ensino superior.

No Brasil, o estágio é atualmente regido pela Lei nº. e revisou ligeiramente as regras que regem o emprego e contratação de estagiários, criando novas obrigações, novos direitos e alterando alguns procedimentos aceitos até o momento. O escopo do estágio é ampliado, com a equipe provedora proporcionando, além da experiência técnica, aprendizado social e cultural. Usado adequadamente, um estágio é uma maneira ideal de integrar um aluno no campo de trabalho pretendido, bem como fornecer conectividade a um ambiente social profissional.

Acontece que a Lei do Estágio foi omissa em regulamentar determinados pontos, ou seja, não resolveu todos os problemas cheios desse fato, o que poderia prejudicar os envolvidos, pois alguns problemas ficaram sem solução ou com previsões incompletas. Nesse sentido, o posicionamento será discutido e incorporado a outras infrações da Lei nº 11.788/2008, que indica que algumas alterações na lei devem ser feitas.

Entre os itens a serem discutidos estão: pagamento de indenização por férias não utilizadas; período de compensação; e a questão da fraude na relação de estágio. A importância do tema é dada à necessidade do público e, em particular, dos envolvidos nas relações de estágio conhecerem e serem informados sobre a Lei de Formação Interna, que promove a interpretação correta da lei, incluindo omissões, para evitar o comum uso de forma distorcida e injusta.

Existe alguma coisa na Lei de Treinamento de Carreira que restrinja as relações dos envolvidos na formação profissional? Esse estado de direito não significa nada em todos os pontos e é necessário o estabelecimento de uma posição adequada para que aqueles que fazem parte de uma relação de estágio atuem adequadamente, tenham o conhecimento necessário sobre como lidar com essas questões. Portanto, o objetivo norteador do presente estudo é examinar a jurisprudência jurídica do estágio, a fim de fornecer uma visão clara dos assuntos centrais da instituição, para compilar uma visão adequada de pontos que não puderam ser satisfatoriamente regulamentados

pela Lei. nº 11.788/2008, em apoio ao arcabouço legal, doutrinário e legal a respeito.

Em consonância com o propósito comum, existem objetivos específicos, que serão divulgados nos capítulos e exigirão: definir o estatuto jurídico da instituição de estágio; revisar as últimas leis sobre estágio no Brasil e a importância da instituição para os envolvidos; e indicar o posicionamento adequado em relação à omissão da Lei nº. 11.788/2008. O método utilizado é descritivo e padronizado, utilizando uma abordagem analítica hipotética, por meio de revisões de literatura. É explicativo porque analisa o que foi lido sobre a história.

Qualidade, como interpreta o fenômeno que vemos, e onde as hipóteses são construídas após a observação. É analisado porque analisa apenas eventos existentes sem intervenção, validados, o que esclarece um fato geral que não está contido nos componentes testados separadamente. Serão utilizadas pesquisas bíblicas em literatura, questões jurídicas, legislação nacional, jurisprudência e legislação específica relacionada a este tema.

Assim, no primeiro capítulo, trata-se do contrato de estágio, onde serão abordados o seu conceito, estatuto jurídico e as componentes que constituem uma relação de estágio. No terceiro capítulo, revisamos as omissões da Lei de Estágios, o estágio como experiência profissional e o projeto de lei nº 2.762/19, encontrando explicações ou posicionamentos suficientes para a aplicação desses termos.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O MERCADO DE TRABALHO – EMPREGO E DESEMPREGO

O fato de a educação profissional ser reconhecida pela população como meio de empregar os jovens e, assim, reduzir a desigualdade social, promovendo a libertação da classe trabalhadora, não atende às expectativas, pois políticas sociais para aumentar as relações entre estudo, trabalho e renda não está de acordo com as aspirações do público. Em Ometto (2007: p.82), isso porque a formação de pessoal capacitado tem se apresentado como um desafio para o futuro do país. Ele também destacou que não há como

negar que a formação de especialistas é a única coisa que deve ser tomada para enfrentar a realidade da globalização.

Assim, o crescimento da economia brasileira está atrelado à necessidade de melhorar a qualidade e o alcance da população na educação, bem como no desenvolvimento profissional e na capacitação para o mercado de trabalho. Neste último caso, o estágio obrigatório ou informal, que inclui o processo de preparação do aluno para o mundo do trabalho, desempenha um papel preponderante na orientação do aluno para a sua realização profissional. O processo de construção do conhecimento não acontece de forma automática ou automática. A relação entre teoria e prática é essencial para o conhecimento técnico adquirido, necessário para o desenvolvimento pessoal e tecnológico, para proporcionar maiores oportunidades no mercado de trabalho. Leva tempo para desenvolver esse conhecimento teórico adquirido na escola e, acima de tudo, ficar satisfeito em ver os resultados do que você aprendeu na prática. Entre as preocupações dos professores técnicos do ensino médio está o desafio da carreira docente. Questionamentos sobre a legitimidade dessa ferramenta de aprendizagem ou a real finalidade de uma formação profissional ou atendimento às necessidades da comunidade com conteúdos ministrados em afirmações afirmativas como: matricular alunos para fornecer trabalho barato vestido de forma que permita a entrada de um aluno. campo de trabalho. Esses são os desafios que os profissionais da educação enfrentam.

Deixando de lado a questão das ideias, a importância do estágio como elo entre escola e trabalho se reflete na lei mais ampla sobre educação e, via de regra, visa proteger o aluno da exploração e expulsão, mas, por outro lado, oferece segurança a quem o recebe. A partir do topo do inciso, que contém um número claro de regras relativas à questão da formação profissional, a Constituição Estadual refere-se aos seguintes artigos: Art. 205. A educação, direito de todos e obra do poder público e da família, deve ser promovida e promovida pela coesão social, com vistas ao pleno desenvolvimento da pessoa humana e ao gozo de sua cidadania e emprego; Art. 214. A Lei estabelecerá um sistema nacional de educação plurianual, que visa promover o desenvolvimento e o desenvolvimento da educação em seus diversos níveis e a integração das ações do Poder Público que levem a:

(...) 5 IV - capacitação profissional; Arte. 227. É dever da família, da comunidade e do Estado assegurar às crianças e aos jovens, em especial, o direito à vida, saúde, alimentação, educação, lazer, formação profissional, cultura, dignidade, respeito, família e liberdade e liberdade de escolha. coesão social, além de protegê-los de todas as formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, 1988).

A Lei de Diretrizes e Bases 9.394/96 (LDB) abordam as edições 35 e 36 que tratam do Ensino Médio, destaca a necessidade desse nível de Ensino proporcionar a preparação básica do aluno para o trabalho e a cidadania e está em consonância com a educação profissional em seus artigos 39 a 42 . Assim, reflete a preocupação com a preparação geral da carreira e, opcionalmente, as qualificações profissionais, que podem ser desenvolvidas por conta própria em instituições de ensino superior ou em colaboração com instituições de ensino profissional especializado.

Além da Constituição Orgânica e da LDB, existem outras leis que tratam diretamente dessa questão. Lei Federal nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre a formação de alunos em tempo integral em instituições de ensino superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e anos finais do ensino fundamental, na área da educação. para jovens e adultos - PROEJA. Portanto, cumpre todas as instruções exigidas para estágios bem-sucedidos. Ressalte-se, porém, que a aplicação imediata da nova lei só se aplica aos contratos firmados após 26 de setembro de 2008.

Os contratos de estágio anteriores à publicação 11.788/08 continuam em curso normal, regidos pela antiga lei (Lei 6.494/77), até o vencimento, renovação ou alteração. Interpretando o disposto no artigo 18 da nova Lei: "A extensão dos estágios acordados antes do início desta Lei só é possível se for alterada nas suas disposições". Na Agência Brasileira de Estágio - ABRE (2007), o Estágio é um período de aprendizado na empresa, integrando-se aos conhecimentos adquiridos na escola. É uma oportunidade de conhecer os alunos no local de trabalho, melhorando o relacionamento com as pessoas e contribuindo para a sua formação profissional.

Desta forma, proporciona uma coerência de ensino e aprendizagem, como parte da integração, na formação prática no desenvolvimento da tecnologia, cultura e ciência”. O fato de uma empresa ser rápida e eficiente exige que os profissionais tenham capacidade e habilidade para tomar decisões rápidas, que sejam flexíveis para lidar com novas situações rapidamente, que tenham poder de criação, espírito de equipe, que sejam crítico, que eles têm. pensar e agir, que é negociar outras qualificações que estejam diretamente relacionadas ao perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho; e é nesse período de estágio que o aluno pode desenvolver melhor essas habilidades.

A segunda seção do artigo primeiro da Lei 11.788/08 afirma que “o estágio tem como objetivo o aprendizado de competências profissionais e o planejamento curricular, que visa melhorar a vida e o trabalho do aluno”. Embora o estágio não seja obrigatório para a certificação do aluno, esta é uma oportunidade única, uma oportunidade de aplicar a teoria da sala de aula na prática, de vivenciar as “situações-problema” do profissional de saúde na vida real. A diferença é que em algumas disciplinas é obrigatório (incluído no currículo e caso o aluno não cumpra esta decisão, não será elegível para o certificado).

Um estágio não obrigatório é aquele que se desenvolve como uma carreira de sua escolha, somada ao ônus do emprego regular e obrigatório. Também chamada de extracurricular, geralmente é feita a critério do aluno, como meio de obtenção de informações, devendo, no entanto, estar vinculada ao seu ambiente de formação educacional, conforme determina o § 1º do artigo 1º da Lei 11.788, que afirma que “o estágio faz parte de um projeto de ensino da disciplina, além de integrar o currículo do aluno”. Não é incomum que esse tipo de estágio seja executado por agentes agressivos.

A designação da formação profissional como atividade curricular e ato de ensino implica a responsabilidade da escola em fornecer orientação e direcionamento adequados e acompanhar as atividades por meio de relatórios para avaliar se as atividades estão em consonância com o currículo e com o currículo. Da mesma forma, uma empresa precisa ser informada de suas obrigações. Como instituição que oferece oportunidades e oportunidades de

estágio, contribuímos para o sistema de ensino e não podemos simplesmente considerar o estágio como uma “oportunidade de formação profissional”.

A empresa precisa perceber que não é obrigatória a contratação de estagiário, mas “se o fizer, deve-se ter em mente que o estágio visa proporcionar aprendizado prático ao aluno, o que indica, de fato, seu envolvimento na preparação para o mercado de trabalho. Nesse sentido, não há como confundir o estagiário” CNE, (2003, p.16).

O mercado de trabalho nada mais é do que um elo entre oferta e demanda de trabalhadores. Devido à alta demanda, conquistar uma vaga no mercado de trabalho se torna muito difícil, as vagas ofertadas exigem cada vez mais dos candidatos. O mercado moderno necessita de profissionais capacitados, com habilidades específicas para desenvolver trabalhos específicos em organizações profissionais que atendam às novas necessidades internas e externas. Décadas atrás, não era necessário se candidatar a um emprego, bastava que o batizando soubesse fazer o básico. Hoje não é mais assim, porque as empresas buscam a diferença, não querem contratar alguém que tenha um desempenho tão bom quanto os outros, ou seja, procuram quem se destaque e se sobressaia. Com a globalização, o mercado de trabalho exige cada vez mais que as pessoas se mantenham atualizadas e aptas a qualquer situação. Sem dúvida, é muito importante analisar essas mudanças no mercado, e buscar formas de acompanhá-las, como estágio: como sentir as mudanças de atuação, ganhando experiência. Segundo Montedori, (2013):

Até a última geração, havia um ciclo de experiência humana como profissional que incluía estudar, se formar, conseguir um emprego na área, trabalhar algumas décadas e, por fim, desistir. [...] O mercado de trabalho não é mais o mesmo, e a prontidão para lidar com ele é um fator fundamental para encontrar um bom emprego e estar em processo de transformação. [...] Portanto, para ser proeminente e comercializável, você precisa ter um conhecimento preciso do seu ambiente de trabalho combinado com alguns aspectos de compatibilidade. Neste caso, há apenas um caminho: muito, mas muito aprendizado e, principalmente, aplicando o que você aprendeu.

Fica claro que o comércio global faz com que o mercado de trabalho exija profissionais mais qualificados para atuar nas organizações. Você precisa ter conhecimento da área em que pretende trabalhar. É importante que as organizações ofereçam suporte profissional, pois serão eles os futuros profissionais que irão atuar no mercado, e considerando o próprio destino da empresa, as organizações reconhecem que os estágios são benéficos tanto para a empresa quanto para o trabalho. Ao promover estágios, as organizações contribuem para o avanço do trabalho estudantil, o que reflete sua responsabilidade social, à medida que o aluno ganha experiência, para aqueles que sabem que são santificados por meio de um futuro emprego.

Marques (2010, p. 237) relata a dificuldade de jovens inexperientes em encontrar trabalho:

Conforme relatado pelos jovens, seu maior desafio é inserir-se no mercado de trabalho por falta de experiência profissional, ou mesmo pela falta de inscrição em uma carteira que identifique os serviços prestados na adolescência. A maioria desses jovens procura trabalho sem comprovação de experiência profissional. Como resultado, é muito difícil conseguir um primeiro emprego, mesmo para os jovens que estão saindo dos bancos universitários. Os empresários precisam de pelo menos algumas pessoas com as qualificações necessárias.

Ao contrário do que muitas pessoas pensam, a escassez não é tão comum como há alguns anos. Segundo dados do IBGE, a taxa de desemprego no Brasil no final de 2012 era de 5,5%, o menor nível desde 2002. Apesar da diminuição da taxa de desemprego, o desemprego continua elevado. Isso se deve à falta de pessoal qualificado, ou seja, a falta de pessoas qualificadas para preencher as vagas ofertadas.

É verdade que a oferta de mão de obra diminuiu devido à substituição de equipamentos por máquinas, o que beneficia muito muitas empresas. No entanto, ainda há vagas, todos os dias as vagas exigem mais competências do que os candidatos, e as empresas lutam para encontrar pessoal qualificado, fazendo com que a taxa de desemprego ainda seja elevada.

Com a dificuldade de encontrar pessoas qualificadas, as organizações de comércio internacional encontram no estágio como capacitar seus profissionais, contratar estagiários para treinar e trabalhar de forma eficaz. O Brasil criou programas que promovem estágios, ou seja, a entrada de estudantes no mercado de trabalho, com o objetivo de reduzir o desemprego. No entanto, há quem defenda que a contratação de estagiários reduz o número de funcionários com carteira assinada, conforme aponta Reis (2007):

[...] Com ênfase na redução de impostos, nossos empresários transferiram seus funcionários do CLT (Contrato Infinito) para estagiários, levando a um aumento da taxa de desemprego oficial, dada a falta de registro do governo. para estagiários.

Ganhando força na década de 70, o estágio se tornou uma exposição de talentos, pois geralmente é por meio de um estágio que o aluno começa a se conectar com o mercado de trabalho. Um estágio é uma profissão docente que é usada para complementar o ensino. Hoje, o estágio é uma forma de o aluno ter sua primeira conexão ativa com o trabalho que pretende seguir. Este é um momento muito importante, pois você pode ter certeza de que escolheu o trabalho certo. Durante o estágio, você encontrará sua prática de trabalho, rotina e problemas relacionados, consistentes com todas as lições teóricas aprendidas em sala de aula.

Segundo a Associação Nacional da Indústria (2004) a formação profissional é uma das formas mais eficazes de contratação, pelo que o formando é considerado um potencial profissional. Além de gerar vínculos empregatícios entre estagiários e empresas, os estágios são benéficos para as organizações. Isso reduz o custo de reter um trainee menos do que reter um funcionário, o que leva muitas empresas a aplicarem práticas inadequadas aos trainees, sobrecarregando-os com muito trabalho.

Pinheiro, (2008) afirma que se um estágio não oferece mensalidade, perde o sentido:

Algumas empresas chegam a contratar alunos como estagiários e colocá-los em cargos de telemarketing, vender produtos ou serviços, ou até mesmo operadoras de grupo. Com uma simples análise, é possível identificar que essa prática não está relacionada com a

proposta de estágio, que é proporcionar educação e formação profissional direcionada. Se um estágio não oferece mensalidade, ele simplesmente perde seu presidente de ser.

Segundo Garcia (2009), “a experiência técnica é essencial para um recém-formado em busca de emprego”. Há 900.000, incluindo estudantes do ensino médio e universitários. Mais de 900 mil pessoas estão enfrentando o mercado de trabalho, que têm a oportunidade de se qualificar e se qualificar. aprimorar suas habilidades para conseguir o primeiro emprego O estágio tornou-se uma forma muito eficaz de inserção dos jovens no mercado de trabalho, que visa a obtenção de um diploma.

O mercado precisa de profissionais qualificados. , eles estão começando a ver o futuro dele na organização, imaginando até onde o aluno pode ser mais barato que seus funcionários, ou seja, contratam instrutores treinados para exercer funções super-responsáveis, o que provavelmente teria sido feito por alguém mais treinado, sem ter que arcar com os custos de um vínculo empregatício de funcionário CLT. No entanto, com a mudança no cronograma regular de estágios com a Lei nº 11.788, essa tendência vem diminuindo, incentivando estudantes e instituições de ensino a buscarem formação e investirem nesse percurso como forma de garantir espaço no mercado de trabalho.

Segundo estudo do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola), cerca de 65% dos profissionais em início de carreira são contratados por empresas quando ainda são estudantes. O diretor de operações do CIEE, Eduardo de Oliveira, diz que com a dificuldade de encontrar pessoal qualificado, as empresas atualmente preferem profissionais da área de estudo, para que possam acompanhar seus profissionais com o perfil desejado, os que precisam. Eles usam treinamento para isso. Segundo SOUZA, et al. (2011):

[...] O treinamento pode aprimorar habilidades e atitudes, além de proporcionar progresso no desempenho de suas funções e responsabilidades em seus cargos. Portanto, treinamento e capacitação podem criar implicações sociais e de carreira efetivas dentro e fora das organizações.

É comum as organizações oferecerem a formação e qualificação dos seus formandos, de forma a treiná-los para um futuro emprego.

2.2. ORIGEM DO ESTÁGIO

As raízes do estágio no Brasil estão intimamente ligadas ao surgimento da educação no país. Para saber mais sobre as origens desse trabalho, vale a pena fazer um breve olhar sobre a história da educação brasileira - especialmente a educação superior e o emprego. Estudiosos dizem que o ensino superior deu seus primeiros passos com a chegada dos padres jesuítas, após o descobrimento do Brasil. Eles foram os responsáveis pela criação, em 1575, dos estudantes de cultura, que na época não ofereciam ensino superior. Com o tempo, habilidades e lições isoladas foram desenvolvidas. Mas foi somente com a chegada da Família Real ao Brasil, em 1808, que começou uma nova cultura de ensino superior.

Com a introdução dos primeiros estudos médicos e cirúrgicos, começou a se espalhar a ideia de que "para entrar no mundo do trabalho é preciso estudar, ir à escola [...], e é aí que há um equilíbrio com a realidade vida". Em 1920, foi criada a primeira universidade do Brasil: a Universidade do Rio de Janeiro (hoje, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ). Embora não tenha sido a primeira escola profissionalizante, o Colégio das Fábricas, fundado em 1809, foi o catalisador para o estabelecimento de outras instituições semelhantes para o ensino de artesanato, como escrever e compilar livros, entre outros.

Outro marco na história da arte-educação foi a criação da Escola Profissional Venceslau Brás, destinada à formação de professores e artesãos. Nos últimos 100 anos, diversas leis buscaram regular a formação profissional no Brasil. Decreto-Lei n. 4073/1942, Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabeleceu as bases para a organização e estado do ensino industrial (nível médio). De acordo com sua arte. 47, o estágio incluía a duração do trabalho do aluno, sob a supervisão de uma autoridade docente competente, num centro industrial. A orientação institucional abordará indústrias cuja área de atuação esteja relacionada aos seus estudos, para garantir que os alunos possam realizar estágios, obrigatórios ou não.

Em 1967, o Departamento de Trabalho e Segurança Comunitária aprovou a Portaria No. 1002, que estabeleceu a categoria de alunos de graduação, egressos de faculdades ou escolas técnicas, empresas e Bolsa de Complementação Educacional. Um de seus aspectos mais importantes foi o conceito da importância dos estágios para a melhoria do ensino. Como resultado, a lei buscou criar condições favoráveis para as interações escola-empresa, visando à formação e aprimoramento tecnológico dos alunos.

A Lei n.º 1.002/1967 também previa que os estágios deveriam ser firmados em contrato contendo o tempo e o trabalho, o valor da bolsa para conclusão dos estudos e o Seguro de Acidentes Pessoais. Também introduziu isenções de emprego, custos sociais, férias e 13º salário. Entre 1970 e 1975, foram criados documentos adicionais para regular os estágios em determinadas condições: Número legal público e privado.

Lei nº 5.692/1971 - estabeleceu diretrizes e fundamentos para o ensino de 1º e 2º anos e previa estágios em parceria entre empresas e escolas. Lei nº 69.927/1972 - instituiu a Bolsa Trabalho, cujos beneficiários eram considerados estagiários. Proclamação nº 75.778 / 1975 - direcionando a formação em serviço em uma organização comunitária. Em 1977, a Lei nº. 6.494 foi editado (posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 87.497/1982), que definiu quem poderia ser aluno estagiário e os papéis das categorias envolvidas na formação profissional. Também foi incentivada a criação de agências afiliadas, ou seja, negócios que são responsáveis por mediar as relações escola-empresa.

Por mais de 30 anos, a lei que rege a formação dos alunos não mudou. Enquanto isso, a situação no Brasil passou por grandes mudanças: novas tendências no mercado de trabalho; aumento da oferta de ensino superior e ensino superior; abertura de estágio para alunos do ensino médio; e a crescente importância do papel social do estágio. Assim, ficou muito clara a necessidade de uma nova lei, alinhada com a realidade atual das propostas educacionais e mercadológicas. Assim, em 25 de setembro de 2008, a Lei nº. 11.788 foi instituída - publicada no Diário Oficial da União (DOU), de 26 de setembro de 2008.

No direito brasileiro – particularmente na Constituição da Organização (CF) e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) – é amplamente reconhecida a importância da integração entre estudos e vida profissional. A LDB, aliás, estabelece que a educação escolar deve estar vinculada ao mundo do trabalho e do serviço à comunidade (art. 1º, § 2º), proporcionando, com sua competência. 82, conclusão do estágio.

O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) foi fundado em 1969 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e pelo Serviço Social da Indústria (SESI). O objetivo era promover a integração entre a universidade e a indústria, contribuindo assim para o desenvolvimento industrial e a formação dos alunos. A ideia de aproximar os universitários das linhas da conferência era há muito promovida pela CNI.

Desde o ano anterior à criação do IEL, a Associação discutiu o assunto em um grupo de trabalho formado pelo Ministro. Ele também a defendeu promovendo a cooperação industrial em programas de pesquisa científica universitária: a promoção da formação de estudantes nas empresas e o uso da indústria laboratorial e recursos escolares. Desde sua criação, o IEL busca promover a aliança entre capacidade empresarial e excelência acadêmica. Como resultado, ela se candidatou a um estágio, que acabou se transformando em seu projeto de marca, ganhando o título de Programa de Formação Profissional.

A partir do Núcleo Central do IEL, então localizado na cidade do Rio de Janeiro, foi constituída uma rede de Núcleos Regionais, responsável por divulgar o programa e adequá-lo às necessidades e características de suas comunidades. Ao longo dos anos, o escopo do programa de estágio cresceu. Ao invés de promover apenas fusões entre indústria e universidades, as Instituições Regionais passaram a atender todas as vertentes de negócios e instituições de ensino, além de órgãos governamentais. A federação da indústria universitária abriu uma oportunidade para consolidar os negócios escolares.

Em 1987, o IEL/Núcleo Central desenvolveu novas diretrizes nacionais, desenvolveu e implementou programas e projetos como oficinas de produção,

pesquisa e desenvolvimento econômico potencial e educação de qualidade. Modelos publicados para especificação de normas técnicas e criação de redes brasileiras para laboratórios de medição e ensaios, entre outros. Principal proclamação da organização até então, o App deixou de ser prioridade nacional. A partir de então, a continuidade das atividades relacionadas ao estágio ficou a critério de cada Núcleo Regional.

Alguns deixaram de participar do programa, outros voltaram a trabalhar apenas com indústrias e universidades e a maioria continuou sua formação em meio de carreira, mas sem investimento significativo. Essa situação começou a mudar em 1999. Durante a revisão do Planejamento Estratégico 2000/2010, a CNI também assegurou o cumprimento do Plano de Ação geral do IEL. Desde então, foi elaborado o Manual de Formação Profissional, de acordo com o Prêmio Nacional da Qualidade. Com ele, seria possível validar a qualidade dos Núcleos Regionais e melhorar muitos deles.

Em 2004, sob nova direção, o IEL/Núcleo Central passou a direcionar com sucesso seus esforços na formação profissional. As Instituições Regionais receberam apoio na capacitação de seus quadros, investindo em infraestrutura e passaram a desenvolver software de gestão de estágio. Uma organização de eventos que aumenta a visibilidade do IEL nas províncias recebeu muito incentivo. Além disso, estão sendo realizadas ações de expansão do programa para o interior, por meio da instalação de escritórios nas principais cidades do país e da expansão das províncias de São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

2.2.1. Contrato de Estágio

Como primeiro passo na carreira atual, é necessário conhecer a instituição de estágio, abordando o seu conceito, o seu estatuto jurídico e os componentes que compõem uma relação de estágio.

2.1.2. Definição de Estágio

Para muitos estudantes, um estágio será a primeira experiência profissional em suas vidas, e às vezes é visto como um requisito para entrar em um mercado de trabalho competitivo. O estágio vem para dar uma visão,

agora incluída pelos docentes, de que a teoria, sem aplicação prática, é incompleta, dificultando o acesso imediato ao mercado de trabalho.

O estágio é uma prática educativa de uma escola supervisionada, desenvolvida em ambiente de trabalho que visa preparar o aluno para um trabalho produtivo. Tem a sua importância na integração do processo educativo e na formação do aluno, de modo a facilitar a carreira profissional e respeitar o serviço público da equipa de bolsas de estágio. Um estágio faz parte de um projeto curricular, além de integrar um currículo do aluno. Suas carreiras devem ser proporcionais ao seu progresso acadêmico. Ressalta-se que o projeto pedagógico para esses cursos tornou-se a base para a realização do estágio, pois é nele que são desenvolvidos os roteiros de estudo, seu conteúdo e a previsão do estágio. São componentes obrigatórios de uma relação de estágio: a) estudante; b) o grupo doador; ec) uma instituição de ensino. Estes são signatários obrigatórios do Compromisso dos Colaboradores. Para simplificar a constituição dessa relação inusitada, pode haver uma intervenção do agente da fusão, no modelo “axial”.

O estágio visa a aquisição de competências do estudante relacionadas com o trabalho profissional e os contextos académicos, na procura da sua melhoria na saúde cidadã e no emprego. A experiência tem demonstrado que a prática da aprendizagem tem sido muito eficaz no interesse dos grupos doadores, instituições de ensino, formandos e público em geral, uma vez que os alunos são inseridos no mundo do trabalho e, de forma mais geral, são aceites, após a formação, profissões profissionais .

Método: Estágios obrigatórios e opcionais podem ser obrigatórios ou não, conforme determinação das diretrizes curriculares, método e local e projeto de ensino da disciplina. Estágio obrigatório é aquele definido no projeto pedagógico do curso, sua carga horária é requisito para credenciamento e diploma. Estágio não obrigatório é aquele que se desenvolve como aluno de sua escolha, somado à carga normal e ao trabalho obrigatório. Deve ser incluído no projeto de ensino da lição.

Para se tornar estagiário, o estudante deve inscrever-se e frequentar regularmente um dos seguintes cursos: a) Ensino superior. b) Estudo

profissional. c) Disciplinas do ensino médio. d) Curso de educação especial; e) Educação primária (anos finais), na modalidade de educação profissional de jovens e adultos. Atividades desenvolvidas pelos alunos: a) A extensão pode ser comparada a um estágio, desde que vista em um projeto de disciplina de ensino. b) Cuidado. c) A introdução da ciência no ensino superior. Ressalta-se que, no caso do ensino fundamental, na modalidade Educação Profissional de Jovens e Adultos (EJA), a lei só permite estágios nos anos finais, equivalentes ao 5º ao 9º ano do ensino fundamental.

Para a oferta de estágio, devem ser considerados os seguintes requisitos:

- matrícula e frequência regular de alunos em cursos credenciados de estágio e treinamento institucional credenciado;
- Criação de um Tempo de Compromisso entre o aluno, a equipe de entrega do estágio e a instituição;
- e • coerência entre as atividades de estágio e pré-emprego durante o período de compromisso.

Além desses requisitos, a instituição de ensino e a equipe de entrega devem indicar um professor orientador e um orientador, respectivamente, que devem acompanhar efetivamente o estágio.

As obrigações institucionais da aprendizagem (das instituições de ensino) são as seguintes:

- Entrar na fase de Compromisso com o aluno ou seu representante ou assistente jurídico, quando este for completamente incompetente ou incompetente, e o prestador, demonstrando a adequação do calendário e calendário escolar do estágio ;
- avaliar os recursos da equipe de entrega de estágio e sua adequação à formação cultural e profissional dos alunos;
- nomear um docente, em estágio de estágio, como orientador para acompanhar e avaliar as atividades do estagiário;

- obriga o aprendiz a apresentar periodicamente, num prazo não superior a seis meses, um relatório de trabalho, que deve ser aprovado pelo diretor da instituição e pelo gestor do prestador;

- assegurar o cumprimento do Código de Compromisso, redirecionar o aluno estagiário, caso este não cumpra as suas regras;

- estabelecer regras de compliance e ferramentas de avaliação de estágio para seus alunos;

e • entrar em contato com a equipe que oferece o estágio, no início do período letivo, datas escolares ou exames.

A atual lei do Estágio traz o conceito para o trabalho em seu art. 1, estabelecendo, em ação:

Art. 1º O estágio é um ambiente de trabalho educacional, voltado para a formação de alunos produtivos que estudam regularmente em instituições de ensino superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e final do ensino fundamental, na modalidade profissional e educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

A referida lei também estabelece, nos §§ 1º e 2º do referido art., que o estágio inclui um projeto pedagógico de estudo, bem como uma viagem formal de estudantes, visando o aprendizado de habilidades relacionadas ao trabalho profissional e ao planejamento curricular, com o objetivo de melhorar a vida e o trabalho do aluno.

No estudo dos textos legais acima mencionados, entende-se que o estágio é uma relação formal que anda de mãos dadas com a prática de ensino e aprendizagem do aluno. Através de um estágio, o aluno pretende ter uma ligação real com a profissão profissional da sua linha de formação, que lhe proporciona a mesma informação pessoal, profissional e cultural, que deverá contribuir para o seu amadurecimento. O estágio, se bem utilizado, dá ao aluno a oportunidade de se conectar, na prática, com seu campo profissional, o que serve como forma de ajudá-lo a realizar sua vocação.

Ressalta-se que o estágio é uma forma de o aluno adquirir experiência e desenvolvimento em sua formação profissional, sob orientação e supervisão de um professor e prestador de serviço, com o objetivo final de praticar os estudos teatrais. Dessa forma, estágio significa formação do aluno. Se uma empresa contrata estudantes para um estágio e os aceita sem se preocupar com a formação, é uma violação do conceito de estágio. Segundo Guimarães (2014, p. 110), um estágio é entendido como: Uma etapa preparatória de devida importância, pois além do contato a olho nu, não há como negar que há uma mensuração clara do espaço público criado na performance de certas tarefas.

Segundo os ensinamentos de Martins (2012, p. 10), estágio é “um empreendimento formal de negócios entre um estagiário e um prestador, sob a direção de uma instituição de ensino, pelo cumprimento do primeiro, visando sua formação profissional”, pois, portanto, é considerada uma prática educativa na escola. É uma forma de integrar o que se aprende na escola e aplicá-lo ao trabalhar em uma empresa”. Nascimento e Nascimento (2014, p. 1019) explicam que tal trabalho é:

(...) uma relação jurídica triangular que tem como centros de imputação da norma jurídica o estagiário, a instituição escolar, a empresa concedente – assim denominada aquela em que é feito – e, quando participa da aproximação entre o estagiário e a empresa concedente, o agente de integração (p. ex., CIEE).

Nesse sentido, reconhece-se que o estágio engloba uma relação jurídica triangular, pois é composto por 3 (três) partes e para ser considerado legal, a presença de um estágio (aluno), praticante e instituição. , e a finalidade da educação adequada associada aos estágios.

Segundo Martins (2012, p. 134), o estágio “deve prever a aquisição de competências específicas para o trabalho e visa preparar o aluno para o trabalho e para exercer a cidadania”. Dos ensinamentos escritos, entende-se que o estágio é um contrato celebrado entre o aluno, a instituição escolar e a instituição de estágio, podendo ser coadjuvado por um agente coordenador, que visa proporcionar ao aluno formação prática, inclusão no mercado de trabalho de sua linha de formação acadêmica.

Sob a análise do contrato de estágio, parece assemelhar-se a um contrato de trabalho, capaz de atender aos mesmos requisitos que refletem as relações de trabalho, ou seja, trabalho pessoal, pessoal, não emergencial, cansaço e menos submisso a um prestador de serviço, mas, em si, um contrato de estágio não contempla as relações de emprego. Ressalta-se que a relação de estágio tem como foco o aprendizado profissional e a teoria na linha de formação do aluno.

Portanto, juridicamente, o estágio não cria vínculo empregatício, não confere nenhum direito trabalhista e social, desde que observados os requisitos da Lei nº. 11.788/2008 são mantidos. Martins (2012, p. 11) distingue entre estágio e contrato de trabalho, afirmando: (...) em primeiro lugar, o objetivo é a formação dos profissionais estagiários e, portanto, a finalidade do ensino, embora pessoal, humildade, persistência e ponderação. Nascimento e Nascimento, (2014, p. 1018) destacam os seguintes pontos em relação ao estágio:

O estágio não é um tipo de vínculo empregatício e não pode ser tratado dessa forma. É um tipo especial de contrato de graduação profissional com o objetivo de formar e formar profissionais em diversas áreas do conhecimento. No entanto, o descumprimento das regras estabelecidas pela lei pode oportunizar uma avaliação inadequada de seu próprio ambiente, de modo que seu arcabouço legal se baseia no modelo de vínculo empregatício.

Nesse sentido, ainda que um estágio contenha os mesmos elementos que constituem uma relação de trabalho, em razão de sua finalidade educacional, não será entendido como uma relação de trabalho, desde que respeitados os princípios legais. Por fim, pelas razões acima expostas, um estágio é um contrato firmado por três (três) equipes (instituição de ensino, aluno e pessoas-recurso), e completa o processo de aprendizagem e aprendizagem do estagiário. Legalmente, um estágio não reflete uma relação de trabalho, razão pela qual os requisitos estabelecidos na Lei nº 11.788/2008.

2.3. NATUREZA JURÍDICA

No presente artigo, Martins (2012, p. 13) ensina:

Analisar a situação jurídica de uma instituição é uma tentativa de colocá-la na posição atual no campo jurídico. É garantir que o conteúdo da instituição seja analisado em seu conteúdo, incorporado ao seu ordenamento jurídico.

Quanto à natureza jurídica, há divergências na doutrina brasileira, pois há autores que afirmam que o contrato de estágio possui lei legal, legal ou vinculante. No entanto, o mais integrado é o entendimento, o menos comum, que trata as relações de estágio como uma relação formal de educação e trabalho. Perante a necessidade de revisitar este conceito, convidamo-lo a reconhecer que a formação em serviço é “um acto de formação escolar, desenvolvido no local de trabalho, destinado a preparar os alunos para um trabalho produtivo”.

Ao reconhecer as normas legais, parece mais razoável entender que o contrato de estágio, em sua forma legal, é um ato de educação do empregado. Esse entendimento mantém uma conexão entre os aspectos acadêmicos e profissionais, que se aplicam apenas ao trabalho do estagiário. O contrato de estágio visa coincidir com o ensino-aprendizagem que será planejado, implementado, monitorizado e avaliado pelo centro escolar e unidade cedente, de forma a assegurar o desenvolvimento das competências teóricas e profissionais do aluno.

Portanto, o contrato de estágio tem uma forma legal de atuação educacional e de pessoal, pois se refere a uma complexa relação disciplinar que só cumpre sua finalidade educacional quando o aluno é autorizado a realizar atividades que proporcionem o uso prático de ferramentas teatrais correlata ao seu trabalho, educação escolar.

Como se sabe, os estagiários que não são trabalhadores não têm os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois, desde que atendidas às condições previstas na Lei, o estágio não contempla as relações de trabalho. Em consonância com essas linhas, Delgado (2014, p. 323) destaca que o estágio é “uma relação formal, sigilosa e efetiva, com os elementos que integram a relação de trabalho, sem recair na natureza jurídica da CLT, desde que como está estruturado. Assim, embora o estágio em regra

não tenha uma forma de vínculo empregatício, não cria vínculo empregatício, está em consonância com o conceito mais amplo de trabalho, pois é uma forma de prática educacional e profissional, voltada para o aprendizado teórico. e aprendizado do aluno.

2.4. AS PARTES DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Um contrato de estágio é assinado entre o aluno, a agência provedora e a instituição de ensino. É por isso que o programa de estágio é oferecido como uma relação jurídica triangular, devido à existência de 3 (três) organizações essenciais para a contratação. A elegibilidade para as partes envolvidas em um relacionamento é um requisito legal para a elegibilidade do contrato de estágio. No que diz respeito aos membros da relação de estágio, Delgado (2014, p. 333) destaca:

Anteriormente, a elegibilidade das partes envolvidas no estágio - instituição de estágio, empregado-aluno e, fundador, e instituição de ensino. Refira-se que, ao abrigo da lei anterior, a instituição apenas participava numa relação jurídica de estágio; hoje é considerado parte integrante das relações jurídicas e educacionais.

Portanto, para se ter um contrato de estágio, deve-se primeiramente considerar a presença de 3 (três) organizações importantes, a saber: estagiários, prestador de serviço de estágio e instituição de ensino em que o aluno está matriculado. Estas 3 (três) partes têm direitos e obrigações e o contrato aplica-se apenas ao acordo e assinatura de todos. A parte mais importante da relação, o estagiário é entendido como “a pessoa que presta serviços sob a responsabilidade de um prestador, através da intervenção de uma instituição de ensino, visando a sua formação profissional”. (MARTINS, 2012, p. 30).

O aluno indicado como estagiário trabalhará de acordo com as normas da Lei 11.788/2008 e os termos do Termo de Compromisso ou Contrato de Estágio são incorporados entre ele, a empresa de ensino e o provedor. Anteriormente, a Lei nº. 6.494/1977, a anterior Lei do Estágio, previa em seu artigo 3º, § 1º, que o estagiário pode ser “aluno regular e ativo que frequenta

cursos relacionados ao ensino público e privado, no ensino superior, estágios e níveis de 2º grau”. De acordo com Magano (2002, 97), nos termos da Lei nº 6.494/1977, era considerado aluno estagiário:

O estudante do ensino superior, da formação especializada e do ensino complementar, vinculado a uma empresa que possa prestar informação prática, faz formalmente uma ligação à intervenção obrigatória de uma instituição de ensino comunitária, sem efeito de vínculo laboral.

É possível que a Lei nº 11.788/2008 trouxe inovações, aumentando o número de estagiários, conforme consta no artigo 1º: “(...) estudantes que estudam regularmente em instituições de ensino superior, ensino profissionalizante, ensino superior, educação especial e anos finais do ensino fundamental, na modalidade de educação profissional de jovens e adultos”. A novidade trazida pela referida Lei foi a permissão para a realização de estágio para alunos do ensino médio, desde que devidamente matriculados e cursando a escolaridade adequada. Tendo em vista a referida lei, não são permitidos estágios em cursos de aperfeiçoamento, o que era permitido na antiga lei, além disso, a nova lei de estágio não regulamentava a possibilidade de estágios em pós-graduação.

Relativamente ao contexto destes novos procedimentos, Delgado (2014, p. 334) refere que “obviamente esta lei só inclui os alunos com 16 anos, dada a idade da constituição”. A obrigatoriedade de o aluno se matricular e frequentar o curso diariamente, conforme previsto na Lei nº. 11.788/2008, para poder fazer estágio. Essa exigência visa impedir que um aluno possa fazer um estágio sem estudar teoria em sua escola, o que vai de encontro ao objetivo do estágio, que é aplicar o que está aprendendo na instituição.

Sobre essa nova exigência da norma, Delgado (2014, p.334) destaca que:

A lei ressalta a importância da matrícula e frequência regular em cursos e habilitações formais adequadas (art. 3º, I, Lei nº 11.788/08) - sujeita a ação disciplinar que se desvie do meio ambiente e dos objetivos da prática educacional

supervisionada, conforme ao caput, "ab initio", do art. 1 da nova Lei de Formação de Carreira.

Portanto, aprendiz é um aluno que pratica no local de trabalho o que é aprendido no ambiente escolar, seja ensino médio, profissional, médio, educação especial ou anos finais do ensino fundamental. E com isso, a realização de um estágio dará ao aluno conhecimento profissional e teórico em sua linha de formação, integrando-o ao mercado de trabalho. Como afirma o autor Martins (2012, p. 32), em relação à aprendizagem real do aluno, "Um estudante profissional trabalhará para aprender. É uma forma de dar ao aluno experiência da vida cotidiana, do trabalho, que ele adquire apenas através da prática."

No entanto, não pode haver estágio sem a presença de uma equipe que proporcione essa relação. Nesse sentido, a Lei do Trabalho prevê, para ações:

Art. 9º das Pessoas jurídicas de jurisdição privada e órgãos de órgãos públicos diretos, autênticos e fundamentais de qualquer União, Províncias, Poderes Estaduais e Municipais, e profissionais registrados profissionalmente em seus conselhos de fiscalização, poderão oferecer estágios (...).

Diferente do art. acima (9º) da nova lei, Lei nº. 6.494/1977, em seu art. 1º, determinou que somente as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, verdadeiras e fundamentais a quaisquer Poderes Sindicais, Provinciais, Estaduais e Municipais podem oferecer estágios. Assim, ao ler o referido documento legal, os profissionais da liberdade não puderam oferecer estágio, fato que prejudicou os alunos que necessitavam de estágios para completar sua formação acadêmica. Nesse sentido, do ponto de vista de Martins (2012, p. 24), conclui:

O artigo 1º da Lei nº. 6.494/77 dispôs que pessoas jurídicas de direito privado, administração pública e instituições de ensino proporcionarão estágios. Nos termos da referida lei, os profissionais livres, como médicos, dentistas, contadores, engenheiros, etc., não poderiam oferecer estágio. Somente se for constituída como pessoa jurídica. Isso estava errado, pois nesses escritórios ou escritórios pode haver um estágio, que oferece educação

ao estagiário, como é o caso quando essas pessoas estão organizadas como pessoa jurídica.

Dessa forma, a Lei n.º 11.788/2008 revogou o diploma anterior e introduziu uma série de inovações, uma das quais trata da autorização da oferta de estágio por profissionais autônomos, corrigindo assim o abandono do antigo sistema em relação ao meio ambiente . permissão para contratar profissionais liberais. Lei n.º. 11.788/2008 trouxe seu art. 9º, incisos I a VII, obrigações, abaixo relacionadas, a serem preenchidas pela equipe da bolsa de estágio:

I - celebrar prazo de compromisso com a instituição de ensino e com o aluno, zelando pelo seu cumprimento;

II - fornecer recursos que possam proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III - indicar para o seu quadro funcionário, com formação ou experiência técnica na área de estudos desenvolvida durante o curso, para supervisionar e orientar até 10 (dez) aprendizes por vez;

IV - apólice de seguro contra riscos profissionais contratados, cuja apólice esteja alinhada aos valores de mercado, conforme estabelecido no ato da contratação;

V - no momento da demissão do estagiário, trazer tempo para conclusão do estágio com resumo do trabalho realizado, tempos e avaliação do trabalho;

VI - manter disponíveis para avaliação os registros que comprovem a relação de estágio;

VII - apresentar à instituição, com antecedência mínima de 6 (seis) meses, relatório de trabalho, obrigatório para o estagiário.

É, portanto, obrigatório para a entidade prestadora de estágio, ou seja, empresa que proporcionará aprendizagem teórica e aprendizagem prática na linha de estágio, cumprindo essas obrigações, sob pena de perversão do contrato de estágio. Dentre os requisitos acima, destaca-se o requisito

estabelecido no ponto III, que fala da necessidade de uma equipe disposta a indicar um funcionário para atuar como gerente de estágio.

Para além do cumprimento formal deste requisito, é aconselhável que o administrador seja um profissional com conhecimentos e experiência suficientes para trabalhar com estagiários e que compreenda o objetivo e significado do estágio, uma vez que tem funções diretas e indiretas. o aluno em seus trabalhos. A modalidade de estágio será proporcionada pela presença de uma instituição de ensino, a terceira pessoa nessa relação. Não é possível fazer estágio sem unidade escolar.

Agora, se a própria finalidade do estágio é prática e informativa para o aluno, a intervenção institucional é essencial. Portanto, não basta apenas o aluno e o estagiário, é preciso estar presente na unidade escolar. Confirmando a necessidade de uma organização escolar em uma relação triangular, Delgado (2014, p. 335) ressalta que “a importância de uma instituição de ensino é enfatizada porque o estágio é uma prática educativa de base escolar que constrói um projeto curricular, além de integrando o planejamento estudantil”.

O artigo 1º da Lei do Estágio prevê que os estágios podem ser realizados em instituição pública ou privada. No que diz respeito às obrigações previstas no art. 7º a ser considerado pelas instituições de ensino, no que diz respeito aos contratos de estágio oferecidos por seus alunos, a referida Lei prevê que, na prática:

Art. 7 - Responsabilidades das instituições de ensino, no que diz respeito aos estágios para os seus alunos: - Assinar um período de compromisso com o aluno ou seu representante ou assistente jurídico, onde seja completamente incompetente ou incomparável, e credenciado. grupo, indicando condições de adequação do estágio na proposta de ensino da disciplina, série e sistema de ensino do aluno e horário e calendário escolar; II - avaliar os recursos do grupo de estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do aluno; III - designar professor de formação, na área a ser desenvolvida para estágio, como monitor de trabalho e avaliador do estágio; IV - obriga o aluno a apresentar relatório periódico de trabalho

em prazo não superior a 6 (seis) meses; V - zelar pelo cumprimento do prazo de compromisso, redirecionando o aluno estagiário em caso de descumprimento de suas regras; VI - explicar detalhadamente os procedimentos e ferramentas pertinentes à formação de seus alunos; VII - contatar o grupo que oferece o estágio, no início do curso, as datas dos exames escolares ou acadêmicos. Uma categoria. Plano de trabalho do aluno, elaborado de acordo com os 3 (três) aspectos mencionados no inciso II do caput do art. A Seção 3 da Lei, será incluída no período de compromisso conforme alterado à medida que o desempenho do aluno for avaliado continuamente.

Sobre essas obrigações previstas na Lei de Negócios Escolares 11.788/2008, Delgado (2014, p.335) afirma:

Destacar as anotações institucionais não lhe transmite, no entanto, de forma alguma, as consequências jurídicas de uma eventual utilização abusiva de um contrato de estágio por parte do prestador. Ao se opor ao vínculo jurídico-educativo efetivo, ao não atender aos seus requisitos legais e/ou materiais, de forma a frustrar o conceito de relação jurídica jurídica e seu marco regulatório, e os elementos das relações de trabalho existentes, uma relação de trabalho comum entre estudante e empregado e prestador de serviço - prestador de estágio. (...) não há necessidade de comentar, sim, sobre uma obrigação legal ou institucional conjunta da instituição de emprego no que diz respeito ao contrato de trabalho estabelecido entre o empregado estudante e o colega de trabalho.

Nesse sentido, ainda que a lei faça referência às obrigações que as instituições de ensino devem cumprir, isso não significa que, em caso de violação do contrato de estágio, este será realizado de forma coletiva ou coletiva. Por outro lado, segundo Martins (2012, p. 23), “uma instituição de ensino pode ser autuada por infração pública por descumprimento ou descumprimento dos demais requisitos da Lei nº 11.788”. Após realizar o envolvimento das partes envolvidas, como aluno, equipe que realiza o estágio e instituição de ensino na relação formal de estágio, o agente de consolidação é um tema útil. Os órgãos coordenadores atuam como facilitadores no

processo de elaboração do contrato de estágio, com instituições e organizações de ensino com opção de recorrer a assistentes, observados os termos pactuados em instrumento legal apropriado, conforme estabelecido nos arts. 5 da Lei nº. 11.788/2008. A Lei do Estágio distingue, no §1º do art. 5, habilidades dos agentes de integração, nas ações:

Art. 5º (...) § 1º Das cooperativas, como facilitadoras no desenvolvimento de um programa de formação profissional: I - identificar estágios; II - ajustar suas condições de trabalho; III - acompanhamento administrativo; IV - negociações antecipadas de seguros contra riscos pessoais; V - matricular alunos.

Como exemplo de agência de consolidação, citou-se o CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola, citado como ferramenta para informar os alunos sobre os programas de estágio. A empresa mantém documentos de registro de estudantes, que auxiliam as empresas que procuram uma empresa para selecionar e contratar estagiários. Portanto, pode-se dizer que um contrato de estágio é firmado entre um estudante, uma instituição de ensino, uma instituição de estágio e é devidamente assistido pelo agente de fusão. Este requisito é obrigatório, sujeito a penalidades pela demonstração de vínculo empregatício direto com o prestador de serviço.

Tabela 1 – Número máximo de estagiários nas instituições – relação de proporcionalidade

Número de empregados	Número de estagiários
1 a 5	1
6 a 10	Até 2
11 a 25	Até 5
Acima de 25	Até 20%'

Fonte - Cartilha educacional

Obs.: se o número ultrapassar 25 empregados, a parte concedente poderá contratar um número de estagiários que corresponda até 20% do quadro de pessoal.

A lei não exige a formação de estagiários; apenas limita o número de funcionários no grupo de entrega, no caso de alunos do ensino médio, educação especial e anos finais de EJA profissionalmente alunos do ensino fundamental, na seguinte seção: calculando o percentual 20% os resultados em parte podem ser reduzidos para o mais próximo número inteiro. Para tanto, considera-se o conjunto de funcionários envolvidos no estabelecimento do estágio, podendo ser na sede, sucursal, agência, escritório, ou seja, por unidade.

O limite de contratação de treinamento em relação ao quadro de funcionários não se aplica aos estágios de alto e médio porte. Ou seja, no caso de ensino superior e estágio profissional, não há limite de número de estagiários a serem contratados em relação ao quadro da equipe de entrega.

As pessoas com deficiência têm direito a 10% das vagas de estágio oferecidas pela instituição. Não se trata das atribuições de estagiários com deficiência, mas da reserva de vagas. Não substitui a atribuição estatutária de pessoal com relações laborais.

3. A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO E SUA LEGISLAÇÃO

Antes de entrar no contexto deste estudo, este capítulo discute a importância do centro de estágio na construção de relacionamentos com a comunidade como um todo e a análise das regras de estágio, e analisa o processo de transformação legal até que ele se apresente, destacando mudanças que contribuiram para o desenvolvimento institucional.

3.1. IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO PARA OS ENVOLVIDOS E PARA A SOCIEDADE

O Instituto de Estágio é um processo de aprendizagem amplamente utilizado por estudantes e empresas nos dias de hoje. Segundo dados do último Censo da Educação Básica do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais (Inep) e do Departamento de Educação (MEC) de 2014, divulgados pela Associação Brasileira de Estágio (ABRES), naquela época havia cerca de 1 (um) estudante no Brasil 260 milhões (duzentos e sessenta)

alunos do ensino médio e técnico e 740 mil (setecentos e quarenta) do ensino superior. Espera-se que esses números sejam muito altos no Brasil e a importância dessa instituição é um dos motivos desse crescimento.

A importância do estágio vai além dos benefícios que essa ferramenta traz para os alunos que convivem com essa experiência. As empresas estagiárias se beneficiam, mas a comunidade como um todo também. Quando um estudante tem a oportunidade de fazer um estágio, conhecer a autenticidade do trabalho e explorar as várias oportunidades que pode oferecer, será mais fácil para ele validar a sua escolha na sua área de formação, isto é, se ele ou ela quer ou não. Desta forma, o estágio oferece a oportunidade de ter profissionais mais experientes identificados em seu local de trabalho, e isso tem um impacto significativo no desenvolvimento da comunidade, tanto verbalmente quanto de forma independente.

O aluno, com o auxílio de um estágio, se prepara para assumir um papel importante na sociedade, como protagonista e profissional capacitado. Nesse sentido, o § 2º do art. 1º da Lei da Formação Profissional: “O estágio visa a aquisição de competências relacionadas com a profissão e a integração do conteúdo do curso, que visa melhorar a vida e o trabalho do estudante”. O estágio tem como principal objetivo dotar os alunos de ferramentas de preparação para a introdução e colocação no mercado de trabalho, visando a preparação do aluno como cidadão e trabalhador, aplicando os conhecimentos adquiridos na escola e desenvolvendo as suas competências. A importância do estágio como processo de inserção do aluno no mercado de trabalho e adequação dos funcionários nas empresas é bem ilustrada por Nascimento (2014, p. 288):

O estágio é importante para o desenvolvimento econômico e cultural do país, principalmente em um país em desenvolvimento como o Brasil, que se esforça ao máximo para criar um alto nível de preocupação acadêmica, visando aproveitá-lo, não só sugerindo conhecimentos teóricos, mas também habilidades práticas.

O estágio funciona como um verdadeiro auxiliar de aprendizagem em sala de aula, trazendo uma nova dimensão do conhecimento transmitido ao

professor através de provas, trabalhos, seminários, entre outras atividades. A conclusão do estágio inclui conhecimento acadêmico e experiência de trabalho ao vivo. Portanto, a observância dos ensinamentos de um aluno é enorme, pois ele vê parte das atividades da sala de aula em funcionamento, em contextos muito diferentes. Para o aluno, principal beneficiário do estágio, a importância do estágio é ampla.

O estágio permite aos estudantes adquirir experiência profissional essencial para o desenvolvimento e melhor escolha do percurso profissional, para conseguirem ver com clareza o seu futuro profissional na área, proporcionando, desta forma, acesso a informações e atitudes relacionadas com os estagiários. Além disso, o programa de estágio permite a troca de experiências entre os colaboradores da empresa, bem como a troca de novas ideias, ideias, planos e estratégias. Contatar profissionais qualificados, muitas vezes com anos de experiência em sua área, cheios de dicas para dar aos jovens, é muito rico para quem almeja o desenvolvimento pessoal e profissional.

Construir uma rede de comunicação com pessoas influentes no local de trabalho pode ser muito útil para um iniciante. Cada fase que um aluno passa pode proporcionar uma série de novas experiências e aprendizados. É também um estágio onde o aluno pode conseguir seu primeiro emprego em um campo escolhido. Dependendo do empenho e dedicação do aluno durante esse tempo, é possível fazê-lo na empresa onde o estágio é feito, pois muitas empresas oferecem estágios para aprimorar suas habilidades e ingressar no mesmo local de trabalho. um empregado em tempo integral, ganhando assim o primeiro emprego de seu emprego, além de aumentar a responsabilidade de ter um emprego.

Não é incomum que os estagiários sejam empregados em seus respectivos campos antes mesmo do final da faculdade. E embora uma empresa possa contratá-lo, como é o caso de muitas organizações da sociedade civil onde o ingresso bem-sucedido ocorre por meio de competição comunitária, é provável que um aluno, ao final de um estágio, se torne um profissional melhor. no mercado, com grande potencial de sucesso em suas

carreiras. Do outro lado da relação de estágio, existe uma empresa, uma empresa de estágio, que tem beneficiado igualmente da utilização desta importante instituição.

Fica cada vez mais claro que as empresas estão investindo na formação de seus profissionais de forma estratégica. Um dos investimentos nesse conceito, que muitas vezes são aumentados nas empresas, e que têm contribuído para o desenvolvimento de equipes engajadas e produtivas, são os estágios. As organizações que desenvolvem esses programas como um de seus objetivos são formadas por profissionais altamente capacitados e identificados pelo estilo e valores da empresa.

Esses programas não só ajudam a formar os alunos para o trabalho, mas também contribuem para o desenvolvimento de uma organização que pensa no futuro e constrói uma equipe profissional. Assim, os programas de estágio antecipam a reabilitação e formação de quadros formados e permitem a aquisição de novas competências, preparando a empresa para o futuro. A prática de contratação de aprendizes pela empresa também cria uma atmosfera constante renovável e intensiva em oxigênio, proporcionando um canal eficiente de monitoramento dos avanços tecnológicos e das ideias.

Na mesma linha, sabe-se que um estudante que busca um estágio está disposto a estudar, traz uma certa bagagem de conhecimentos e continua se qualificando. Portanto, a empresa contratante terá a vantagem de, para seus funcionários, uma pessoa moderna, que, trabalhando com outras pessoas conhecedoras, pode contribuir com sua visão e credenciais acadêmicas únicas. Por fim, uma empresa que emprega estagiários está trabalhando em benefício de uma geração de alunos, que terá uma ampla e variada formação profissional e pessoal, que os auxiliará muito em seu modo de vida. Assim, a contratação de estagiários pela empresa permite a realização de seu papel social, ajudando a construir as novas gerações de profissionais que o país precisa, o que traz benefícios diretos para toda a comunidade. Nesse sentido, Nascimento (2014, p. 961) acrescenta:

Ressalte-se, além disso, que a formação de estudantes nas empresas tem se beneficiado tanto com as mudanças no

processo de fabricação e prestação de serviços que a sociedade moderna se convenceu da importância de desenvolver a formação profissional como meio de combate. Desemprego e integração entre a escola e a empresa, que tem muito peso, o que incentiva o estabelecimento de políticas de inserção dos jovens no mercado de trabalho, contando fortemente com a empresa como condição necessária para o cumprimento do ensino teórico nas escolas.

Desta forma, o estágio é visto como uma ferramenta para a integração bem sucedida dos alunos no mundo do trabalho, e os benefícios da sua formação profissional, incluindo aqueles que os aceitam na comunidade. Nota-se que a importância do centro de estágio é muito boa para todos os intervenientes e a tendência para que esta ferramenta seja amplamente utilizada, face aos benefícios que resultam desta prática. Perante esta crescente importância, torna-se ainda mais importante estabelecer um posicionamento suficiente relativamente aos pontos omissos na lei relativa aos estágios. A comunidade, empresas e estudantes que se beneficiam do estágio devem estar seguros de seus direitos e deveres legais.

Pode tornar-se estagiário o aluno regular e regularmente matriculado em ensino superior, especialista, ensino médio, curso de educação especial, nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade EJA. Os estudantes estrangeiros que regularmente se matriculem no ensino superior, credenciado ou reconhecido, também podem fazer estágios e requerer visto temporário de estudante, nos termos da legislação aplicável.

7.2 Horas de trabalho e carga horária As horas de trabalho de estágio devem ser acordadas em Termo de Compromisso firmado entre a instituição de ensino, o concedente e o aluno ou seu representante ou assistente jurídico. Deve ser acompanhado de dever de casa, observando o tempo de duração, conforme tabela a seguir:

Tabela 2 – Característica de ensino

Característica de ensino	Jornada	Carga horária semanal
Estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da EJA.	4 horas	20 horas
Estudantes de ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.	6 horas	30 horas
Estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática , com previsão no projeto pedagógico.	–	40 horas

Fonte - Cartilha educacional

Se a instituição aceitar cheques de estudos periódicos ou finais, durante os períodos de exames, a carga de trabalho do estágio será reduzida em pelo menos metade, conforme especificado na Seção de Compromissos, sem reduzir a contraprestação paga - se for o caso.

Os horários dos exames devem ser previstos no calendário oficial disponibilizado pela instituição de ensino, que deverá notificar o prestador, por escrito, no início do período de estudos. Um estagiário com menos de 18 anos só pode fazer estágio durante o dia. A partir dos 18 anos, o estágio pode ser realizado à noite, parcial ou integralmente.

3.2. ANÁLISE DAS LEIS DE ESTÁGIO

Ab initio, como se vê, é compreensível que um estágio seja para completar uma escola, no sentido de que um aluno realiza tarefas durante seu período de formação, vinculadas a uma área futura, para ganhar experiência profissional.

Confirmando a ideia de estágio como auxiliar de ensino, Martins (2012, p. 184) afirma que “o estágio é, portanto, considerado como um ato de ensinar na escola. de estágio como meio de integração e conhecimento do aluno trabalho já existia no Brasil antes da Lei nº , receber estagiários e estagiários, receber uma verba anual para cada aluno matriculado, desde que, para tanto, haja verba para você e empresas, voltada para parcerias de formação educacional e desenvolvimento profissional. Vários estágios surgiram e ganharam espaço adicional nas áreas trabalhista e jurídica. No entanto, não foi suficiente. Havia a necessidade de uma legislação regulamentadora sobre o contrato de

aprendizagem em sentido amplo, a fim de estabelecer melhores instalações. Assim, em 29 de setembro de 1967, o então Ministro do Trabalho e Previdência, considerando a necessidade urgente de criar condições que viabilizassem a comunicação empresarial e escolar, visando à formação e desenvolvimento profissional, editou a Portaria. Não. 1002/1967. Sobre tal legislação, Martins (2012, p. 4) afirma que:

Direcionava a relação entre empresas e estagiários, quanto aos seus direitos e obrigações. O § 3º da referida lei determina que não há vínculo empregatício entre as organizações, sob pena de observar: "Os estagiários contratados por Bolsas de Complementação Educacional não terão, a qualquer título, vínculo empregatício com empresas, sendo o único responsável pelo pagamento das Bolsas, no momento da avaliação".

A referida lei foi um marco na história do estágio no Brasil, por sua finalidade e papel na proteção do desenvolvimento e da educação do aluno, pois regulamentou diretamente a relação do contrato de estágio. A lei do estágio não contém regras sobre concessão de licença. Caso não haja regulamentação, as partes poderão pactuar tanto através do Termo de Compromisso de Estágio.

O tempo de férias deve ser suficiente para manter a saúde física e mental e a nutrição. Recomenda-se a realização de estágio de 15 minutos (quinze) minutos com turno de 6 horas e 1 hora para estágio de 8 horas (oito horas). Não há necessidade de oferecer pausas de estágio com jornada de trabalho de até 4 horas. O tempo de férias não deve ser incluído na viagem do estagiário.

Um estágio não pode durar mais de dois anos, na mesma festa que oferece, salvo se for estagiário, porque neste caso a lei não estabelece limites ao tempo de estágio. A lei nada diz sobre a prorrogação dos contratos de estágio, razão pela qual não há barreira legal para a realização de tantas prorrogações, com alterações, conforme necessário, desde que a duração da relação de estágio seja limitada ao mesmo grupo de oferta de dois anos.

Para estágio não obrigatório, a concessão de bolsa de estágio ou outra forma de remuneração deverá ser especificada no Termo de Compromisso de Estágio. Com formação obrigatória, a concessão de bolsa de estágio ou outra forma de bolsa é voluntária, mas, se aprovada, deve constar no Termo de Compromisso Interno. Embora a lei seja omissa sobre o absentismo do aluno, o absentismo ou o absentismo não autorizado por uma equipe que oferece um estágio pode resultar em descontos limitados no valor da contraprestação devida a um aluno estagiário.

No caso de estágio voluntário, é obrigatória a concessão de subsídio de viagem. No caso de estágio obrigatório, a prestação de auxílio transporte é uma opção. Ressalta-se que os custos de transporte não devem ser confundidos com vale-transporte, instituído pela Lei nº. 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Isso significa que os custos de transporte não representam o custo total do transporte, mas apenas assistência à migração estudantil (assistência). A bolsa de transporte pode ser substituída por um estágio que proporcione transporte em grupo. Em qualquer caso, as opções acima mencionadas (autorizações para subsídio de viagem ou doação de grupo de viagem) devem ser incluídas no Período de Compromisso Interno.

O grupo doador pode oferecer benefícios adicionais ao estágio, para estágio obrigatório ou informal, como os relacionados a alimentação, saúde e transporte. A provisão desses benefícios não reflete a relação de trabalho. Ao estagiário é garantido, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, um intervalo de 30 (trinta) dias, que deve ser feito durante as férias escolares.

Nos casos em que o estágio tenha duração inferior a um ano, os dias de licença serão concedidos igualmente. A lei não proíbe a separação de licenças. Portanto, é compreensível que seja possível separá-lo. No entanto, recomenda-se que: a) as férias sejam divididas em, no mínimo, dois períodos; b) a licença não é divisível se for inferior a 20 (vinte) dias, de modo que não haja licença inferior a 10 (dez) dias; c) para pausas a tempo parcial, pelo menos um dos períodos correspondentes às férias escolares. O tempo de férias pode ser proporcional ao feriado combinado do anfitrião. A licença deve

ser paga quando o estagiário recebe uma bolsa de estudos ou outra forma de consideração. As bolsas ou outras formas de remuneração devem ser especificadas no Termo de Compromisso de Estágio.

O estagiário é elegível para o Seguro de Acidentes Pessoais, sua obrigação contratual é com o anuente. No caso de estágio obrigatório, a obrigação de obter um contrato de seguro, no entanto, pode ser assumida por uma instituição de ensino. A lei conferiu ao agente coordenador a tarefa de orientar as negociações de seguros contra riscos pessoais. Não há objeção oficial à contratação de seguros e seguros por parte do agente de fusão.

A contratação, pela agência coordenadora, leva em consideração, sobretudo, o fato de a maioria das organizações de estágio serem pequenas ou pequenas empresas ou profissionais autônomos, sem estrutura de contratação de seguro para um pequeno número de beneficiários. A finalidade social da lei (garantir que o estudante corre risco pessoal durante a realização de um estágio) é cumprida quando uma empresa externa, como agente consolidador, contrata este contrato de seguro, com o consentimento do prestador do estágio. Em qualquer caso, o preço da apólice deve ser compatível com os valores de mercado e estabelecidos no Termo de Compromisso de Estágio.

O estagiário não é seguro obrigatório do Regime Geral de Segurança Social, mas pode inscrever-se como segurador facultativo. Nesse caso, a contribuição deve ser feita para a aprendizagem, de acordo com as Diretrizes da Previdência Social, conforme previsto nos artigos 14 e 21 da Lei n. 8.212, de 24 de junho de 1991. Embora um estágio seja visto como uma prática educacional vigiada e não uma relação de emprego, é responsabilidade do provedor de estágio respeitar e aplicar a lei relativa à saúde e segurança ocupacional. Devem ser tomados os cuidados necessários para promover a saúde e prevenir os riscos ocupacionais, especialmente considerando os riscos decorrentes de fatores relacionados ao local, condições e tipos de organização do local de trabalho. Portanto, os estagiários menores de 18 anos estão proibidos de realizar estágios noturnos, bem como atividades em ambiente insalubre, perigoso, mesmo que haja medidas preventivas disponíveis.

Para os maiores de 18 anos, só é permitido trabalhar em situações insalubres ou perigosas em que sejam utilizadas medidas de proteção que eliminem ou reduzam as condições adversas no local de trabalho - equipamentos de proteção individual (EPI). Os prêmios de insalubridade e periculosidade não se aplicam aos estagiários porque o prêmio é uma lei destinada apenas às relações laborais, com uma espécie de salário e não de saúde e segurança. Não há obrigatoriedade de comentário no cartão de Trabalho e Previdência Social (CTPS) na lista de estágio. Caso haja opção de registro de estágio na CTPS, isso deverá ser feito na seção destinada a Notas Gerais, que inclua, entre outras, as seguintes informações: curso, nome da instituição de ensino, grupo patrocinador, valor da bolsa ou outra remuneração, se aplicável, e início e fim do estágio.

O aluno, como estagiário, deve ter supervisão efetiva: a) de um professor de pedagogia da instituição; e b) o gerente da equipe de entrega. Estas são as obrigações apropriadas de uma instituição educacional e provedor. A instituição de ensino é responsável por nomear um mentor, em ambiente de desenvolvimento de estágio, para acompanhar e avaliar as atividades do estagiário. A equipa prestadora é responsável por nomear para o seu quadro um colaborador, com formação ou experiência de trabalho na área de estudos desenvolvida no corpo discente, para supervisionar e orientar até dez estagiários de cada vez. O acompanhamento, a supervisão e a supervisão do aluno devem ser registrados num relatório periódico, devendo a equipa doadora apresentar à instituição, pelo menos algumas vezes por semestre, um relatório de trabalho, que é obrigatório para o estagiário.

Seguindo novos procedimentos e alterações legislativas, o estágio profissional, de certa forma, no âmbito nacional ocorreu por meio do Centro de Direito n.º 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que passou a regulamentar o contrato de estágio estudantil na instituição. .top ensino e ensino profissional de 2º grau e ensino superior em geral. Este conjunto padrão define os requisitos legais para a configuração do palco. Um dos requisitos era que, para que houvesse uma relação de estágio, fosse estabelecido um Termo de Compromisso de Estágio entre o aluno e o grupo provedor, com a intervenção

obrigatória da instituição de ensino, que delinea as condições em que o trabalho será realizado.

A lei também previa, com seu próprio art. 5º, que a jornada de trabalho da empresa deve coincidir com o horário escolar. No entanto, ele não reduziu a carga horária para garantir o cumprimento adequado dos alunos. Constatou ainda que o estágio não abrangeria as relações laborais, mas não especificou que, caso não fossem cumpridos outros requisitos, haveria uma transformação em relação laboral, com todos os direitos conferidos. Portanto, apesar de apresentar alguns pontos importantes e considerado o primeiro passo na elaboração de sua lei de estágio, há uma lacuna da referida lei, que previa apenas 8 (oito) artigos, e omitia alguns pontos, como. como mostrado. , sem uma determinação clara e proposital.

Essa deficiência da Lei deveria contribuir para desvirtuar o contrato de estágio, desde que não estipulasse o reconhecimento das relações de trabalho em caso de fraude, beneficiando assim as empresas, pois não tinham que arcar com obrigações públicas decorrentes do contrato de trabalho. estudantes que estudam para um emprego por meio de fraude à lei, pois atendem aos requisitos do contrato de trabalho. Na verdade, o que havia estava aberto e escondido do trabalho” (SANTOS, 2006).

Após algumas alterações nos documentos legais acima mencionados, o legislador abordou a necessidade de promulgar legislação que definisse melhores condições de contrato de estágio, em sentido mais amplo. Afinal, a lei, até então, que regia o estágio, entrou em vigor em 1977. Tornou-se evidente que este processo legal, após 30 (trinta) anos de funcionamento, é em grande parte devido às profundas mudanças que ocorreram na região mais ampla no campo do trabalho nos últimos anos, ela precisava ser renovada.

Assim, a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, foi promulgada pelo então Presidente da República do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, para dar aos estudantes no país a base legal para o controle do contrato de estágio. . A atual Lei do Estágio prevê novas regras com 22 dispositivos (vinte e dois), que determinam os requisitos essenciais para a certificação do contrato de estágio. A esse respeito, Godinho (2014, p. 330) acrescenta que “a Lei nº 11.788,

publicada em 26 de setembro de 2008, trouxe um novo marco legal para o contrato de formação profissional, para produzir mudanças significativas em face do padrão estabelecido pela antiga Lei nº. 6.494/77”.

Atualmente, é estabelecido um contrato de estágio entre instituição de ensino, estágio e corpo discente, com o objetivo de fornecer ao aluno informações práticas em sua linha de formação, não para estabelecer vínculo empregatício, desde que o compromisso determinado seja cumprido. É possível que, sendo o estágio uma relação que pode conter elementos semelhantes que incluem relações de trabalho (pessoais, pessoais, inexistentes, estressantes e inferiores), seja comum a contratação de aprendizes por meio da recusa fraudulenta de vínculo empregatício em uma relação existente. Nesses casos, as autoridades reconheceram a existência de fraudes e mantêm a ideia de que haverá contratos de trabalho mesmo em contratos que não atendam aos requisitos estabelecidos na Lei 11.788/2008, conforme demonstram os acórdãos abaixo:

CONTRATO DE TRABALHO FRAUDULENTO. ACEITAÇÃO DE UM PARCEIRA DE TRABALHO ENTRE UM ALUNO COM UMA EMPRESA. PRINCÍPIO DA PRIMEIRA VERDADE. ARTS Inteligência 2º NÃO 3º C/C ART. 9º, TODOS CLT. Analisando os autos, ao que parece, verifica-se, de fato, que as atividades exercidas pelo autor na empresa eram inerentes à natureza do vínculo empregatício, haja vista a presença de todos os elementos essenciais para evidenciar as relações de trabalho, de forma profissional. 2º e 3º do CLT. Assim, ainda que arquivados os documentos para os quais foi registrado o contrato de estágio, não são aplicáveis no caso em apreço, dado o conjunto de provas documentais. É o uso da arte. 9º da CLT, graças ao Objetivo Coleção Verdadeira. (BRASIL. TRT-19 - RO: 452200500119007 AL 00452.2005.001.19.00-7, Autor: José Abílio Neves Sousa, Dia do Julgamento: 08/02/2006).

DENÚNCIA DO PASSAGEIRO - CONTEÚDO DO ESTÁGIO - Fraude - Relações de Trabalho - Existência - TRANSFORMAÇÃO E FATOS. O Tribunal Regional, com base nos factos e provas do processo, considerou inválido o contrato de estágio celebrado entre as partes, existindo vínculo laboral

nesse período. Um recurso de revisão é inválido quando, para chegar à conclusão exigida pelo recorrente, é essencial uma revisão do verdadeiro quadro e das provas. A Súmula nº 126 do TST está ativa. A característica das revistas é desconhecida. ADMISSÃO DE PARCERIA DE TRABALHO JUDICIAL - ARTIGO DE ASSOCIAÇÃO DEDICADA. 477, § 8º, DA CLT - IMPOSIÇÃO. A base do contrato de trabalho é um acordo contratual e um contrato de trabalho que se considera válido. Se a relação de trabalho é legalmente reconhecida, é porque a natureza imaterial prevista no procedimento foi contestada no mundo real, o seu fundamento não está na forma, mas no contexto do acto jurídico reconhecido pelo mandato nacional. Portanto, mesmo antes da transferência do poder, o empregador deve estar ciente do vínculo empregatício existente e correr o risco de falta de registro oficial e insolvência financeira dos empregados. Portanto, apesar do reconhecimento das relações de trabalho ocorrer apenas em juízo, o empregador deve arcar com a pena prevista no § 8º do art. 477 da CLT como se estivesse firmando legalmente um contrato individual de trabalho. A característica das revistas é desconhecida. (BRASIL. TST - RR: 48300462009517001248300-46.2009.5.17.0012, Autor: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Turma 7, Dia do Julgamento: 31/09/20).

LINK DE DESEMPENHO. A PERSONALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. CORRETOR DE IMÓVEIS. ESPECIALISTAS EM ÁREAS CENTRAIS. ATO Nº. 11.788/2008. 1. A decisão proferida pelo Tribunal Regional não é passível de revisão, de forma invulgar, com base nas provas apresentadas no processo. É apenas através da revisão da verdadeira subsecção e da prova de um caso em que pode ser negado o fundamento em que a conclusão estabelecida pelo Tribunal de Origem, no sentido de que devido à futilidade do contrato de aprendizagem celebrado entre as partes, reconhecendo assim a comunicação entre o trabalhador e o primeiro arguido, pois comprovou que o referido contrato não tinha os requisitos constantes da lei que regula o contrato de estágio, designadamente, Número de Lei e instituição de ensino, conduzindo à comprovação da subordinação jurídica entre as partes. Processo anterior nº 126 do Tribunal Superior

do Trabalho. 2. Por outro lado, quem pretender gerir um agente imobiliário - Técnico em Transacções Imobiliárias - deverá dirigir-se a um centro de formação profissional. Portanto, o estágio realizado por quem pretende fazer tal trabalho é regulamentado pela Lei nº. 11.788/08, especialmente se a Lei nº. para o "Técnico em Transações Imobiliárias". Assim, o artigo 2º da Lei nº. 11.788/2008 não faz mal. 3. Reclamação de negociação indeferida. (BRASIL. TST - AIRR: 13552820125240003, Relator: Marcelo Lamego Pertence, 1ª turma, Dia do Julgamento: 11/11/2015).

RECURSO DE REVISTA. ACORDO DE ESTÁGIO. ARRANJOS. A DENÚNCIA É MUITO BASEADA NA DIVERSIDADE JURÍDICA. INTRODUÇÃO DE REGRAS CLARAS. O distrito é entendido como uma distorção do centro de estágio, devido à falta de fiscalização das atividades do autor. Contra essa decisão, o Clube Atlético Paranaense protestou, acusando, em especial, de separação judicial. Ocorre que, entre as decisões escritas, a única

30 informa que a ausência de fiscalização não afeta o centro de aprendizagem, e não contempla a ocorrência de vínculo empregatício por se tratar de empresa pública e o ingresso em seus empregados ocorre somente com prévia autorização em concurso público. Portanto, os acórdãos elencados aparecem como não especificados, no dicionário da Súmula 296 deste Tribunal, condição que impede a informação do recurso, em relação ao recurso. A característica das revistas é desconhecida.

CONTRIBUIÇÃO DA SEGURANÇA COMUNITÁRIA A PARTIR DA ACEITAÇÃO DA DOR E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. ASSASSINATO. GESTÃO DA JUSTIÇA DOS FUNCIONÁRIOS. A revisão baseia-se na violação do Estado de Direito e da Constituição, ao contrário do preâmbulo deste Tribunal e da separação judicial. Seguindo o art. 114, VIII, da Constituição e Súmula 368, I, do TST, a Justiça do Trabalho não tem competência para incentivar a realização de contribuições previdenciárias por parcelas recebidas pelo empregado durante o período do contrato. Neste contexto, o Tribunal Regional, em apoio da decisão da Justiça do Trabalho que declarou ter competência para utilizar, hierarquizar, os

subsídios sociais pagos em atraso durante o período de trabalho reconhecido em tribunal, contraria os termos da cotação, mencionados pelo empregador falhando. Revise a reclamação que é conhecida por contradizer o item I Precedente 368 para TST e você será informado.

CONTRIBUIÇÕES

FORMULÁRIO DE CÁLCULO DE SEGURANÇA COMUNITÁRIA. DECISÃO PROJETADA PARA ALCANÇAR 368, III, TST. A denúncia é baseada em alegações de violação. A entidade patronal alega que a obrigação de pagamento de juros, ajustamentos e mora da Caixa da Segurança Social se deve apenas à decisão do tribunal e não à prestação do serviço. No entanto, nos termos da Súmula 368, III, do TST, “no caso de abatimentos de segurança pública, a condição de cálculo é regida pelo artigo 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamenta a Lei nº 8.212/1991 e estipula que a contribuição do trabalhador, no caso de pedidos de indenização, seja calculada mensalmente, com recurso aos montantes previstos no artigo 198.º, tendo em conta o salário máximo de contribuição”. Como a decisão está associada a tais limitações, ela não está sujeita a alterações, como o art. 276 da Proclamação nº. 3048/99. A característica das revistas é desconhecida. CONCLUSÃO: Revise o recurso menos conhecido e dado. (BRASIL. TST - RR: 10530620105090029, Ministro Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Turma 3, Dia do Julgamento: 01/06/2016).

Nesse respaldo, principalmente com o advento da Lei nº 11.788/2008, pode-se dizer que há grande segurança para o aluno estagiário, esta categoria especial de trabalho, devendo também ser considerada, para fins educacionais e educacionais diretamente relacionados à educação. No estágio de relacionamento, não pode haver discussão sobre emprego, desde que observados os princípios da referida lei. No entanto, ainda há casos que não foram antecipados, ou não estão claramente definidos, no processo que está sendo discutido e que precisam ser tratados pelo legislador. Sobre as mudanças trazidas pelo novo programa de estágio, Godinho (2014, p. 331) destaca que:

Para além destes importantes novos procedimentos introduzidos pela nova Lei da Formação Profissional, é de realçar que o diploma legal também enfatizou as habilitações académicas exigidas para este acordo especial de desemprego.

O artigo 3º da nova Lei do Estágio deixa claro que as relações de trabalho serão observadas, se os elementos estabelecidos naquele regime legal puderem ser mantidos, exigindo, portanto, que a organização doadora fique atenta ao cumprimento dos requisitos legais previstos no acima. dispositivo. Uma das exigências oficiais é “celebrar um momento de compromisso entre o aluno, a equipe de entrega do estágio e a instituição de ensino”.

Na lei anterior, nos termos da lei 6.494/1977, o termo de compromisso só era firmado entre o aluno e o estagiário, com a intervenção obrigatória da instituição de ensino. A nova Lei do Estágio alterou essa exigência e elevou o status de instituição de ensino, que agora é parte necessária de uma relação de estágio. Esta alteração reflecte a sua responsabilidade, agora legalmente incorporada nos contratos de estágio, e direitos e obrigações que podem ser negociados por conta própria.

Outro requisito incluído, que se encontra no ponto III sobre o mesmo tema, é a necessidade de “coerência entre os estágios de estágio e os realizados no momento do compromisso”. Na lei anterior, havia pouca ambiguidade sobre a necessidade de um equilíbrio entre estágio e ensino teórico de um aluno em sala de aula. Hoje, nos termos da Lei n. 11.788/2008, deve haver uma concordância clara e concisa entre os papéis declarados no período de compromisso e os estágios práticos, portanto, um forte elo para o sucesso da implementação do currículo.

Sobre essa necessidade de consenso entre teoria e prática, Nascimento (2014, p. 961) destaca que:

Um estágio destina-se ao desenvolvimento do aluno, e a relação entre pesquisa e solicitação de estágio é um requisito natural para a elegibilidade do estágio. Portanto, um estudante de medicina não pode ser estagiário em um departamento de

intercâmbio bancário porque não há relação entre um curso de acompanhamento escolar e as atividades de estágio. A distorção do estágio é uma questão que deve ser abordada em cada situação prática para resolver situações individuais.

A incorporação dessa exigência, sob pena de divulgação do contrato de trabalho e da excepcionalidade da formação, era importante, pois a função de estágio seria desvirtuada caso o aluno passasse a realizar atividades não relacionadas ao que vinha estudando em sua instituição. educacional. Outra inovação trazida pela atual Lei de Formação de Carreira foi a inclusão explícita, como grupo que poderia oferecer estágios, a profissionais de nível superior, desde que devidamente cadastrados em sua diretoria profissional.

Esta nova era boa, pois, na lei antiga, os profissionais da liberdade não podiam fazer estágio e esta situação levou à utilização de outros métodos de contratação de estagiários. Hoje, profissionais autônomos, bastante comuns em escritórios de advocacia, imobiliárias, consultórios odontológicos e outros projetos dessa natureza, podem contratar estagiários diretamente. Antes da Lei nº. 11.788/2008, foi aprovada a exigência de diária gratuita para o trabalho de estágio, exigindo apenas o cumprimento do horário escolar do aluno e da parcela em que a prática de trabalho deveria ser desenvolvida. Neste sentido, de acordo com a lei anterior, a jornada de trabalho do estagiário pode ser de 4 (quatro), 6 (seis) ou até 8 (oito) por dia, desde que coincida com o horário escolar do aluno estagiário. A Lei nº. 11.788/2008 alterou esta condição e estabeleceu pelo seu desenho. 10 que:

Art. 10. - A jornada de trabalho do estágio será definida por acordo entre a instituição de ensino, a equipe mantenedora e o estagiário ou seu representante legal, devendo o período de compromisso estar em consonância com as atividades escolares e não exceder: 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de alunos da educação especial e finalistas do ensino fundamental, de forma profissional para a educação de jovens e adultos; II - 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, ensino superior e ensino superior geral. § 1º O estágio relacionado aos cursos teóricos e práticos, nos casos em que estejam previstas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (40) horas

semanais, desde que preveja projeto pedagógico para o curso. e instituição. (...)

Essas limitações visam resguardar a finalidade do estágio, que é o aprendizado do aluno no mesmo local de trabalho desenvolvido em sala de aula, sem proporcionar a liberdade de passar por um dia de trabalho e estudo. Uma carga horária de estágio de oito horas (oito horas), conforme legislação anterior, pode ser acompanhada de um turno noturno universitário, por exemplo. No entanto, o educando será diariamente exposto a muito trabalho e aprendizado, o que pode comprometer seu objetivo de desenvolvimento.

Além disso, algumas empresas contratam estagiários com a finalidade de utilizá-los como mão de obra barata, montando horas extras e prevendo a legislação passada para auxiliar na realização dessas práticas inescrupulosas. Portanto, os limites das viagens de trabalho do estágio exigem um equilíbrio entre a prática e a teoria, a fim de garantir uma aprendizagem saudável do aluno estagiário. Nota-se também que a lei do estágio surgiu historicamente, com a criação e modificação de procedimentos, até a entrada em vigor da Lei 11.788/2008, que regulamentou os contratos celebrados e implementados a partir da data de sua vigência.

As alterações efetuadas, algumas das quais relatadas acima, significam alterações significativas em relação à legislação anterior. A introdução de algumas dessas novas leis, em tese, beneficia o aluno e ajuda a regular o campo que carecia de melhor amparo legal. Ressalta-se, porém, que o texto oficial não foi incluído em nenhuma das citações, o que prejudicou os envolvidos e fragilizou o uso dessa importante instituição. Essas omissões gerais serão discutidas no próximo capítulo.

3.3. OMISSÕES DA LEI DE ESTÁGIO

Como as afirmações acima são claras, cabe rever alguns dispositivos da Lei nº 11.788/2008, questão chave para esta função, para estabelecer uma capacidade suficiente e indicar que certas mudanças na lei de foco devem ser feitas. Entre os assuntos em discussão estão o pagamento de indenização por licença não utilizada, possibilidade de indenização temporária e fraude na relação de estágio.

Nos termos da nova Lei Profissional, é garantido ao estudante estagiário o direito a férias anuais. Inicialmente, é importante esclarecer que é garantido aos estagiários o direito a férias anuais, e não a férias. Essas diferenças são importantes e as palavras não devem ser usadas como sinônimos, afinal, férias é um direito comum em uma relação de trabalho. Como vimos, os estágios não produzem vínculos empregatícios, desde que cumpridos os requisitos legais, e os estagiários não têm direito ao pagamento de um valor referente a um terço das férias constitucionais, bem como outros encargos sociais, trabalhistas e cobranças previdenciárias.

Portanto, embora a nova Lei de Formação Profissional seja omissa, e apesar das semelhanças entre os benefícios, os artigos da CLT 129 a 153, que tratam das férias dos empregados, não podem ser aplicados além das relações trabalho-estudo. A lei anterior não previa a concessão de licenças aos estagiários, existindo apenas a explicação de que, durante as férias escolares, as deslocações seriam estabelecidas de comum acordo entre o estagiário e a equipe de estágio, a cada intervenção, de uma instituição de ensino. Procura definir melhor o direito a férias do estagiário, Lei nº. 11.788/2008 afirma que:

Art. 13. Sempre que o estágio tenha uma duração igual ou superior a 1 (um) ano, é garantida uma licença de 30 (trinta) dias, que deverá ser melhor gozada durante as férias escolares. § 1º A licença de que trata este artigo será paga quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de remuneração. § 2º As férias previstas neste artigo serão igualmente concedidas, nos casos em que a duração do estágio for inferior a 1 (um) ano.

Dessa forma, pode-se dizer que a licença é um período de dias, remunerado ou não, durante o qual o estagiário encerra suas funções com a equipe de entrega, visando colher sua saúde física e mental, e contribuir para sua grande família e coesão social, como qualquer funcionário. É um direito destinado a proteger o formando dos perigos do excesso de trabalho.

De acordo com o § 1º art. 13, da Lei nº. 11.788/2008, no caso de formação profissional remunerada, a licença terá caráter estressante, não sendo obrigatória no caso de formação profissional sem considerar, por exemplo, um currículo obrigatório. O § 2 do art. 13 da referida lei prevê que no caso de

estágio com duração inferior a um (um) ano, os dias de licença serão inferiores a 30 (trinta) dias.

Nesse sentido, ter um estágio, por exemplo, é uma duração igual a 6 (seis) meses, logo, menos de 1 (um) ano, os dias de licença serão iguais ao tempo que já somos estudante, ou seja, neste caso, 15 (quinze) dias. Entende-se que a licença deve ser concedida no dia em que o aprendiz receber o direito, ou seja, após o cumprimento de 1 (um) período de compra e, preferencialmente, durante as férias escolares. O problema reside nos casos em que ocorre a cessação antecipada da relação de estágio, ou seja, quando uma das empresas rescinde o contrato antes do termo do período de férias, resultando na impossibilidade ineficaz de usufruir dos tempos livres.

Nestes casos, como não será possível ao aluno gozar de licença, por rescisão de contrato, ele deverá ter direito à indenização por licença não utilizada por, no mínimo, 30 (trinta) dias, no caso, um estágio com duração igual ou superior a 1 (um) ano, ou uma remuneração limitada e período de estudos em que se especifique um período inferior a 1 (um) ano.

O valor deste reembolso será calculado de acordo com o valor da bolsa de estágio recebida pelo aluno. Reconhecendo o significado da Lei nº. 11.788/2008, observa-se que a lei foi omissa e não previa a remuneração das folgas, e não restringe o direito ao recebimento do valor justo. No campo da Administração Pública Direta, o então Departamento de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) publicou a nota técnica nº. Em sua conclusão, o MPOG afirma que:

A) - O aluno que for treinado em serviços de estágio sem licença remunerada poderá ser obtido durante o contrato, que considerará a medição da Orientação Normal nº. 7 de 2008; e B) - Pagamento em dinheiro, férias remuneradas e não gozadas durante o contrato de estágio, refere-se especificamente ao tempo recebido. (...)

Portanto, dentro do regime do Poder Executivo Federal, há a previsão de pagamento, na proporção do tempo recebido, da quantia em dinheiro ao aluno expulso, por qualquer motivo, sem aproveitar o período de descanso a que tem direito. Dessa forma, compreende-se que o posicionamento adotado pelo

Poder Executivo Federal foi suficiente e corrigiu a lacuna da Lei de Carreira, mas apenas garantiu o direito dos estagiários que trabalhavam nas ruas do setor.

O pagamento de indenização por licença sem vencimento, no caso de estágio remunerado, deve ser previsto na Lei nº. Se este direito não for concedido, o estagiário perde o seu dinheiro e há um enriquecimento indevido da unidade de oferta de estágio. Esta omissão contribui para a grave insegurança jurídica da instituição de aprendizagem. Confirmando essa posição e propondo uma solução para esse problema por meio do pagamento de compensações, Martins (2012, p. 72) afirma:

Caso o estagiário já tenha recebido o direito ao descanso, como há um ano, a solução é a compensação, caso o estagiário receba o valor do estágio. Se você não encontrar nada, não haverá base para cálculo. Se o prejuízo for ao estudante estagiário (artigo 186.º do Código Civil), a solução é estabelecer uma remuneração justa para o estagiário.

Como a lei não especifica como é feita a medição condicional, pode ser feito o pagamento de licença sem vencimento para 1/12 de cada período por mais de 14 (catorze) dias, utilizando a mesma técnica. 146 da CLT, caso o estágio seja encerrado antes da conclusão de um (um) ano de financiamento. É importante observar que não é permitido o dobro do valor da folga não cedente, nem o acréscimo de um terço da constituição de férias, previsto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), devido ao empregado ter apenas vínculo empregatício. Da mesma forma, um estudante estagiário não pode converter um terço do período de licença em dinheiro. A Justiça sempre teve consciência de que é certo o pagamento de indenização em nome do aluno estagiário, conforme observado nas decisões abaixo:

ESTÁGIO. NÃO CONCESSÃO DE RECESSO REMUNERADO. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA - Considerando que o estágio do reclamante foi de um ano, ele fez jus ao gozo de licença remunerada, observadas as condições técnicas. 13 da Lei nº. 11.788/08 e Termo de Compromisso de Trabalho do Aluno anexado aos autos. No entanto, o aluno não desfrutou de tais férias, por isso é necessária uma bolsa de estudos. (BRASIL. TRT-3 - RO: 00115201511003008 0000115-

51.2015.5.03.0110, Autora: Paula Oliveira Cantelli, Turma 4, Dia do Julgamento: 02/03/2016).

DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS - FDRH. CONTRATO DE ESTÁGIO. RECESSO REMUNERADO. CONTRATOS FIRMADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.788/08. LEGITIMIDADE PASSIVA DA FDRH. ERRO MATERIAL QUANTO AO VALOR DA CONDENAÇÃO. I. Não é aceite o início da ilegalidade da Fundação para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos. II. Indenização, decorrente de licença remunerada não utilizada, exigida em relação aos contratos de estágio celebrados nos termos da Lei nº. 11.788/08. O erro material é confirmado no que respeita ao montante da indenização a seguir. III. A não apresentação de ofício, redigido pelo FDRH, solicitando informações sobre o contrato de estágio por ele administrado, não significa restrições de segurança. Exemplos jurídicos.

RECURSO APRESENTADO EM PARTE. (BRASIL. TJ - RS - Apelação Cível nº 71004235909, Câmara de Reclamações da Fazenda Pública, Relatório: Fernanda Carravetta Vilande, Dia do Julgamento: 22/08/2013). ACORDO DE ESTÁGIO. FALHA PAGO. O PAGAMENTO É DIFERENTE. A POSSIBILIDADE. O inciso 2º do artigo 13 da Lei 11.788/2008 dispõe sobre o gozo do saldo de licença-formação com duração inferior a um ano. No caso de a licença limitada não dar frutos, deve ser paga integralmente. (BRASIL. TRT-2 - RO: 1000211-59.2012.5.02.0473, Autora: Soraya Galassi Lambert, Turma 17, Dia do Julgamento: 05/08/2014).

Assim, pode-se constatar que a Lei n. 11.788/2008, embora tenha introduzido, de forma nova, o direito de flexibilização da relação de estágio, não tratou das questões pertinentes a esse respeito. Ocorre que, ao não dar oportunidade de pagamento de licença sem vencimento durante a formação, o estagiário é diretamente prejudicado e contribui para o avanço ilícito da equipe doadora. Portanto, conclui-se que espera-se que o legislador incorpore esse dispositivo na Lei nº 11.788/2008 e assegure a regularidade adequada, a fim de garantir maior segurança jurídica à instituição de estágio.

Acontece que, hoje, o estágio ainda está sendo usado como forma de enganar as relações de trabalho. A empresa emissora, por meio dessa prática ilícita, visa lucrar como redução de custos, pois na contratação de estagiários há redução de custos com pessoal e previdenciário, podendo ser iniciado o valor referente ao estágio. a um nível inferior ao do salário mínimo. Além disso,

os estagiários são contratados para realizar tarefas diferentes de sua formação acadêmica, com jornadas de trabalho mais longas, o que prejudica sua aprendizagem e desenvolvimento escolar. A fraude nas relações de estágio é um mal social, que causa uma série de prejuízos, principalmente ao aprendiz, parte adequada dessa relação jurídica.

Como resultado, houve consequências para toda a comunidade. Um deles é o enorme aumento no número de desempregados criados por trocas corporativas de funcionários em tempo integral para profissionais. Além disso, o uso de estágios como funcionários mais baratos reduz o número de funcionários, pois a empresa estará pagando ao estagiário menos do que teria direito se estivesse empregado.

Alguns estagiários se colocam nessa situação por necessidade financeira e pela perspectiva de serem contratados ao final do trabalho, o que nem sempre acontece. Assim, um dos tipos de fraude no contrato de estágio envolve a distorção, por parte da organização prestadora, das atividades do aluno, diferente daquela que é pactuada entre as partes, ou seja, o aluno realizando os serviços que presta. eles não têm contato com sua formação educacional. Seria um absurdo, por exemplo, um estudante de direito fazer estágio, fazer trabalho de recepção, mandar ligações e cartas.

Este exemplo deixa claro que o objetivo da empresa não é fornecer apoio acadêmico, mas beneficiar o aluno de forma desonesta e ilegal. Outra prática fraudulenta pode ser constatada nas horas extras quando o empregador divulgar o aprendizado ao empregado, ultrapassando o limite de horas de trabalho previsto nos arts. 10, I e II da Lei nº. 11.788/2008, casos em que o aluno deixa de frequentar até mesmo uma instituição de ensino. Como se vê, a fraude também ocorre no descumprimento de quaisquer requisitos contidos no art. 3º da Lei de Treinamento Interno, e as condições estabelecidas no período de compromisso.

Dessa forma, o descumprimento dos requisitos do período de qualificação e compromisso do contrato de estágio resultará na imposição do reconhecimento do falso vínculo empregatício do estudante com a prestadora de serviço, e todos os direitos naturais da relação empregatícia. . No entanto, mesmo com

os esforços do ordenamento jurídico para evitar tais violações de normas regulamentadoras, que trazem maior segurança jurídica às relações de estágio, essas atitudes fraudulentas, muito perigosas para o aluno e a comunidade, continuam ocorrendo.

O profissional estagiário, como parte mais bem-sucedida do programa, deve compreender seus direitos e responsabilidades, não devendo ficar complacente ou envergonhado diante de uma situação ilegal, buscando formas de garantir a justiça, mesmo que isso desperte o judiciário. Por fim, a punição deve ser sempre buscada pelos envolvidos, a fim de evitar a repetição e servir de exemplo para a comunidade. É somente com a cooperação de todos os envolvidos, cada um cumprindo seu papel no trabalho e no bem-estar, que se pode pensar em uma redução real da incidência de fraudes em uma relação de estágio.

3.4. PROJETO DE LEI 2762/19

O projeto de lei 2762/19 considera o estágio curricular como uma experiência de trabalho de admissão. Esta experiência de estágio pode ser durante o ensino especial e secundário, superior ou profissional. O texto altera a Lei de Formação (11.788/08). A proposta, do deputado Flávio Nogueira (PDT-PI), segue em análise na Câmara dos Deputados. "Os jovens não podem trabalhar porque nunca encontraram emprego e não têm experiência porque nunca trabalharam", disse.

Na visão do MP, a Lei do Estágio tem uma lacuna porque não considera a formação profissional como uma primeira experiência profissional. Entre os trabalhadores de 18 a 24 anos, a taxa de desemprego é de 26,6%, mais que o dobro da população total (12,4%), segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018. Esta proposta, que está sendo implementada de forma direta, será analisada pela Comissão de Educação; Recursos Humanos, Administração e Obras Públicas; e a Constituição e Justiça e Nacionalismo.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico analisou o centro de estágio, analisando suas principais características, conceito e aspectos envolvidos, bem como a importância do corpo e uma breve análise de suas regras. A apresentação e estudo desses pontos-chave da jurisprudência do estágio teve como objetivo fornecer uma ideia clara da instituição, para consolidar um posicionamento suficiente em relação a outras omissões, que não puderam ser adequadamente regulamentadas pela Lei nº 11.788/2008.

Um estágio, objeto deste trabalho, é uma ferramenta que um aluno pode descobrir e aplicar na prática, no cotidiano de um chamado profissional, conhecimento teórico adquirido em sala de aula, para desenvolver suas habilidades e conhecimentos. Para outros, o estágio ajudará a identificar sua carreira profissional. O contrato de estágio é constituído pela existência de 3 (três) organizações importantes, a saber: aprendizagem, empresa prestadora e instituição de ensino. Nessa relação triangular, todos têm seus próprios direitos e responsabilidades, e isso é necessário para garantir sua responsabilização.

No entanto, é desejável que os atores da relação não apenas cumpram os requisitos dos requisitos legais, mas também possam fazer coisas que favoreçam o sucesso dos objetivos do estágio. Portanto, o objetivo do estágio é proporcionar estágios ao estagiário e prepará-lo para o desenvolvimento no campo relevante para sua carreira futura. Na medida em que esses objetivos são alcançados satisfatoriamente, todos os interessados e a comunidade em geral se beneficiam.

Conforme indicado, a Lei nº. 11.788/2008, com o objetivo de estabelecer condições mais rígidas para contratação e acompanhamento de estágios, rescindiu expressamente a lei anterior e a considerou um precedente na regulamentação da matéria. A Lei de Formação Interna estabeleceu novas regras e direitos de formação profissional, determina os principais requisitos contratuais e requisitos de monitoramento e supervisão para garantir que o estágio atinja seu melhor objetivo de ensino.

No entanto, mesmo com a introdução de novidades em algumas áreas, a proposta de lei não conseguiu estabelecer uma base suficiente para determinados pontos. No que diz respeito ao pagamento de indenizações por férias não utilizadas, à possibilidade de indenização temporária e fraude na relação de aprendizagem, é despropositada e insatisfatória e deixa espaço para as várias soluções das partes envolvidas e o risco para o formando. No que diz respeito à violação da Lei n. 11.788/2008 em relação ao pagamento de férias anuais não remuneradas, foi resguardado o direito do estagiário ao recebimento do valor do trabalho correspondente, igualmente, na hipótese de rescisão do vínculo empregatício que o impossibilite.

Conforme indicado, a Justiça concedeu esse direito aos alunos habilitados que o solicitaram. No entanto, alguns outros ainda serão prejudicados se o legislador não garantir a posição de acordo com a lei, pois entrar com um processo para discutir essa questão não é viável financeiramente. No que diz respeito à possibilidade de compensação temporária, é interessante que a lei prevaleça nesta matéria, pois tornará mais significativa e clara a utilização do centro de estágio, podendo estabelecer um mecanismo de redução do limite de emprego. errado. Além disso, embora a lei vise prevenir e impedir a distorção do contrato de estágio, estabelecendo os requisitos de elegibilidade para o emprego, visando assim o cumprimento da finalidade do ensino, ainda persiste a fraude nessas relações.

Além disso, fica evidente que algumas empresas subestimam o desempenho do trabalhador, fixando jornadas de trabalho excessivas e desviando-o da linha de formação estabelecida pela instituição, dificultando seu progresso. Assim, fica claro que a distorção do contrato de estágio traz consequências negativas para o estagiário, a parte vulnerável da relação, que, em alguns casos, carece das informações necessárias para compreender as injustiças que pode sofrer.

O Departamento de Justiça se colocou em seu lugar quanto à fraude em contratos de estágio e, em alguns casos, as relações de trabalho são reconhecidas. No entanto, tendo em vista a continuidade da fraude na relação de aprendizagem, sugere-se que a lei seja revista quanto à eficácia de seus

requisitos e à avaliação e punição dos atingidos. Finaliza lembrando que a Lei n. 11.788/2008 é omissa quanto ao controle adequado da matéria, indicando que a hipótese deste estudo foi confirmada.

Portanto, diz-se que o legislador está revisando a Lei n. 11.788/2008, queremos preencher as lacunas da prática, que fragiliza a relação de estágio, a fim de garantir maior cumprimento legal. Por fim, refira-se que é importante a sensibilização dos atores envolvidos na relação de estágio, bem como o acompanhamento permanente das condições em que o posto de trabalho é oferecido, de forma a melhor desenvolvê-lo e adequá-lo à sua finalidade principal. Esta tem sido uma das áreas de investigação atual, bem como a disponibilização de informação e conhecimento a interessados sobre esta importante instituição, enquanto comunidade informada, sensível e social, na proteção dos seus direitos e dos outros, um fator importante para o desenvolvimento do país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituição/constituição compilado.htm>.

_____. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>.

_____. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul.** Recurso Cível: 71004235909, Turma Recursal da Fazenda Pública, Relator: Fernanda Carravetta Vilande, Data de julgamento: 22/08/2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** RO: 1000211-59.2012.5.02.0473, Relatora: Soraya Galassi Lambert, 17ª Turma, Data de Julgamento: 05/08/2014.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** RO: 00115201511003008 0000115-51.2015.5.03.0110, Relatora: Paula Oliveira Cantelli, 4ª Turma, Data de julgamento: 03/02/2016.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.** RO: 452200500119007 AL 00452.2005.001.19.00-7, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Julgamento: 02/08/2006.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** RR: 48300462009517001248300-46.2009.5.17.0012, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Julgamento: 18/09/2013.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** AIRR: 13552820125240003, Relator: Marcelo Lamego Pertence, 1ª turma, Data de Julgamento: 11/11/2015.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** RR: 10530620105090029, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Julgamento: 01/06/2016.

DANTAS, Rodrigo Tourinho. **Aspectos críticos sobre o direito ao recesso na relação de estágio.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1930, 13 out. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11845>>. Acesso em: 13 fev. 2017.

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

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho**. São Paulo: 2014.

MAGANO, Octavio Bueno. **Dicionário Jurídico-econômico das relações de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, Juscelindo Vieira. **Contrato de estágio: Subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006.