



Lourenço e Aida: Consequências da descaracterização de estágio

O estágio profissional de estudantes é regido pela [Lei nº 11.788/2008](#), a qual preceitua que o estágio é "um ato educativo escolar supervisionado que visa a preparação do educando para o mercado de trabalho de sua área". Entretanto, para sua constituição é imprescindível a pactuação de termo de compromisso entre a parte concedente do estágio e a instituição de ensino.



Exemplifica-se que a parte concedente podem ser

"pessoas jurídicas de Direito privado e os órgãos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional" (artigo 9º, caput, Lei nº 11.788/2008).

Diante disso, para a efetivação do estágio, os estudantes devem estar frequentando "ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos". Ademais, as atividades cumpridas no estágio precisam ser compatíveis com as previstas no termo de compromisso (artigo 1º, caput, Lei nº 11.788/2008).

De mais a mais, no termo de compromisso é necessário estabelecer-se a jornada do estágio, que deverá ser definida entre a parte concedente, a instituição de ensino e o aluno estagiário ou seu representante legal, obrigando-se ser similar às práticas escolares e não ultrapassar quatro horas diárias/20 horas semanais, ou seis horas diárias/30 horas semanais.

Faz-se necessário ainda incluir seguro contra acidentes pessoais com apólice ao estagiário, a qual deve ser compatível com os valores de mercado pela parte concedente. Todavia, na hipótese de estágio obrigatório, a responsabilidade pela realização do seguro poderá, alternativamente, ser reconhecido pela instituição de ensino.

Salienta-se que, quando seguidas corretamente todas as condições da Lei de Estágio, a relação entre as partes não vai se caracterizar em um vínculo de emprego, haja vista tratar-se de modalidade diversa, regida por lei própria. Nesse sentido, o estagiário não tem contrato de experiência, não fazendo jus a 13º salário, aviso prévio, verbas rescisórias e FGTS, como também não será cadastrado no PIS/Pasep.



Ao mesmo passo, não são devidos aos educandos os benefícios de vale-alimentação, assistência médica e odontológica. Contudo, caso seja a vontade da concedente de atribuir esses benefícios aos estagiários, este poderá, desde que não sejam descontados da bolsa de estágio.

Por outro ângulo, vale destacar que qualquer descumprimento da Lei de Estágio ou de obrigações contidas no termo de compromisso poderá caracterizar o *"vínculo de emprego do educando com a parte concedente para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária"* (artigo 3º, §2º, Lei nº 11.788/2008).

Da mesma forma, além de seguir corretamente o termo de compromisso, a parte concedente precisa cumprir com suas obrigações, como: conceder um ambiente apto a promover ao educando suas atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, como também designar empregado de seu quadro de pessoal *"com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente"*. Ademais, o concedente sempre deve assegurar, de pronto, documentos que demonstrem a relação de estágio à fiscalização, além de remeter à instituição de ensino o relatório de atividades, com cientificação do estudante, em uma intermitência mínima de seis meses, e, por fim, sendo de sua responsabilidade também, implementar proteção à saúde e segurança do estagiário (artigo 9º, Lei nº 11.788/2008).

Em hipótese de desligamento do estudante, a concedente deverá, ainda, elaborar um termo de realização do estágio, contendo especificação sobre as atividades executadas e os períodos, bem como uma avaliação de desempenho do aluno.

Para a não caracterização de vínculo empregatício, além da realização do termo de compromisso e do cumprimento das obrigações do concedente, necessário se faz, ainda, a matrícula do educando em instituição de ensino, bem como a sua frequência regular, assim como é imprescindível a afinidade das funções elaboradas no estágio com as especificadas no termo de compromisso, em que devem se relacionar também ao conteúdo de ensino do aluno.

Quando o fiscal do trabalho entender pela descaracterização do estágio, será exigido que a situação do estudante, como empregado da empresa, seja regularizada.

Do mesmo modo que a instituição privada ou pública que reincidir o termo de compromisso irregularmente poderá ficar vedada de incorporar estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

No mais, os agentes de integração poderão ser responsabilizados civilmente em caso de indicarem estagiários para a realização de atividades não homogêneas com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estudantes matriculados em cursos ou instituições para as quais não há presunção de estágio curricular.



Por essa ótica, necessário que aquele que concede o estágio acompanhe a frequência de seus estagiários na instituição de ensino, seja rigoroso com o preenchimento de relatórios, horários e o prazo máximo de contato, qual seja, de dois anos.

Importante também lembrar que o estágio se diferencia do contrato celetista justamente pela aplicação da matéria de âmbito escolar nas atividades realizadas. Isso porque, caso seja verificado o contrário, poderá ser declarado o desvirtuamento do contrato.

Diante desse cenário, faz-se necessário que as unidades concedentes observem essas minúcias da lei para que não corram o risco de caracterização de vínculo empregatício, com decretação de nulidade do contrato de estágio.

Date Created

14/10/2020