

A UTILIZAÇÃO DO TRABALHO DE ESTAGIÁRIOS SEM A OBEDIÊNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS: REAL APRENDIZADO OU VINCULO EMPREGATÍCIO DISSIMULADO?

José Ricardo Caetano Costa (*)

Eder da Costa Dion (**)

RESUMO

Esta pesquisa pretende investigar a obediência dos requisitos da Lei nº 11.788/08, que regulou os estágios, estabelecendo obrigações para as entidades educacionais e aos órgãos concedentes. Para tanto, analisamos o conceito de trabalho, os requisitos e as cláusulas estabelecidas na referida Lei. Desse modo, para confirmar o cumprimento desta Lei, realizamos dezessete entrevistas, optando pela oitiva dos estagiários que trabalham no Poder Judiciário, na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul. A partir daí, confrontamos o conjunto das respostas colhidas no instrumento da entrevista com os requisitos e exigências constantes na Lei do Estágio.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Estágios; Vinculo Empregatício.

USING THE WORK OF TRAINEES WITHOUT THE OBEDIENCE TO LEGAL REQUIREMENTS: REAL LEARNING OR COVERT EMPLOYMENT BOND?

ABSTRACT

This research intends to investigate the obedience to the requirements of the Law no. 11.788/08, which regulated trainings, establishing obligations for educational entities and for the organs that grant these trainings. To do so, we analyze the concept of work,

(*) Mestre em Direito Público (UNISINOS), Doutor em Serviço Social (PUCRS), Pós-doutor em Educação Ambiental (PPEGEA/FURG), Advogado Previdenciário e Coordenador do CEPSS – Centro de Estudos e Pesquisas em Seguridade Social. Professor de Direito Previdenciário da Faculdade de Direito da FADIR/FURG.

(**) Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da FURG, Mestre e Doutor em Direito pela Universidade do Paraná, Coordenador e Pesquisador do Centro de Estudos Jurídico-Econômicos da FADIR/FURG.

the requirements and the terms established in that law. Thereby, to confirm the compliance with the law, we conducted seventeen interviews, opting to hear the trainees working in the Judiciary, in the city of Pelotas, Rio Grande do Sul. Thereafter, we confronted all the answers collected in the interview instrument with the requirements and demandings contained in the Law of Training.

KEYWORDS: Labor Law; Trainings; Employment Bond.

INTRODUÇÃO

A pesquisa ora apresentada traduz uma realidade que vislumbramos em todas as repartições públicas e nas empresas privadas, qual seja a utilização de estagiários para a consecução de labores os quais, ordinariamente, seriam exercidos por servidores/empregados públicos ou por empregados celetistas.

A utilização de estagiários, especialmente na esfera pública do Judiciário, que nos interessa aos fins colimados, não é regra, mas sim exceção no mundo do trabalho.

O que se vê, ao contrário, é um número crescente de estagiários ocupando os cargos mais diversos, dentro do Judiciário como um todo. Fazem, como demonstraremos na presente pesquisa, desde o atendimento nos balcões dos Fóruns às degravações das audiências. Recebem, na maioria deles, em contrapartida pecuniária, uma bolsa de estudos compensatória aos labores realizados.

Pretendemos, portanto, investigar se os requisitos impostos pela Lei nº 11.788/08 estão sendo fielmente cumpridos. Além disso, em relação aos estágios da Administração Pública Federal, seja direta, autárquica ou fundacional, buscaremos analisar se os requisitos constantes na Orientação Normativa nº 07/08, estão sendo observados e cumpridos.

Para alcançar esse objetivo, tomamos como suporte teórico a teoria marxista, no intento de analisar o trabalho e a exploração da mão-de-obra dos estagiários, especialmente quando suspeita-se que se trata de vínculo empregatício e não de estágio propriamente dito.

1 – O TRABALHO COMO CATEGORIA CENTRAL DA SOCIEDADE

O homem desde a sua origem, no processo de sobrevivência, buscou, nas suas relações com a natureza, extrair os alimentos que permite a sua reprodução. Colheu frutas, arrancou raízes, matou animais que lhe possibilitaram atender as suas necessidades primárias. Precisou, no entanto, construir ferramentas para melhor interagir com a natureza. Deste esforço, que era coletivo, resultou uma dinâmica que foi se aperfeiçoando. Assim, o homem sempre necessitou viver em grupo para poder vencer as adversidades do dia a dia. O trabalho é o fator que permite ao homem interagir com a natureza na perspectiva da sua reprodução social.(ENGELS, 1999, p. 28)

KARL MARX tem a compreensão de que “o trabalho é o fator que medeia entre o homem e a natureza; é o esforço do homem para regular seu metabolismo com a natureza. O trabalho é a expressão da vida humana e por meio dele se altera a relação do homem com a natureza; por isso, através do trabalho, o homem transforma-se a si mesmo”. (FROHM, 1970, p. 26). Neste sentido, a categoria trabalho reveste-se de condição essencial na vida do homem, como necessidade da sua própria reprodução. A análise da relação do ser humano com a natureza propiciou o fundamento para que KARL MARX identificasse, no trabalho, a categoria elementar do ser social.

ERICH FROHM encontrou nos Manuscritos Econômicos e Filosóficos de MARX um humanismo, identificado no trabalho, como sendo a manifestação própria do homem na qual revelam as suas faculdades físicas e mentais. “Nesse processo de atividade genuína, o homem desenvolve-se a si mesmo, torna-se ele próprio; o trabalho não é só um meio para um fim – o produto –, mas um fim em si mesmo, a expressão significativa da energia humana; por isso, pode-se gostar do trabalho.” (FROHM, 1970, p. 48-49). O trabalho é a possibilidade de realização do ser em sua integralidade, num processo dinâmico que se constrói a partir da ação, que permitirá atingir uma autoconsciência.

O homem no seu ato de reprodução busca satisfazer as suas necessidades essenciais, de alimentação, de agasalho, numa ação que não é meramente mecânica,

instintiva; mas que antes de tudo é pensada, fruto de uma idéia que está em seu pensamento, que é o de uma teleologia. Diferente dos demais animais, o homem interage com a natureza, informando e transformando o seu ambiente a partir de um processo que tem em essência uma causa colocada com uma finalidade. GEORG LUKÁCKS afirma: “o simples fato de que o trabalho realiza a colocação de uma finalidade é uma experiência elementar da vida cotidiana de todos nós: por isso, esse fato tornou-se um componente ineliminável de qualquer pensamento, desde as afirmações cotidianas até a economia e a filosofia.” (LUKÁCKS, 1999, p. 1).

A categoria trabalho na obra de LUKÁCKS tem a característica de fator primordial, cuja importância está em que

“Tão-somente no trabalho, na colocação da finalidade e dos meios de sua realização, a consciência, mediante um ato que ela mesma dirige (ou seja, mediante a colocação da finalidade) ultrapassa a simples adaptação ao ambiente – condição essa que é comum, mesmo àquelas atividades dos animais que transformam objetivamente a natureza de modo involuntário – e põe-se a executar na própria natureza modificações que, para os animais, são impossíveis e até mesmo inconcebíveis. Ora, na medida em que a realização de uma finalidade torna-se um princípio transformador e informador da natureza, a consciência que impulsionou e orientou um tal processo não pode ser mais, do ponto de vista ontológico, um epifenômeno.” (LUKÁCKS, 1999, p. 17)

A teleologia inserida no ser, fruto da sua necessidade de produzir e de se reproduzir, ativa os mecanismos do subconsciente, os quais armazenam as experiências vividas, num processo que permite ilustrar a consciência com as alternativas que lhe possibilitam decidir. A mediação entre a finalidade (satisfação de uma necessidade), que o ser social tem ideado em sua consciência, e a causalidade (a necessidade em si) é realizada pelo trabalho, elemento que permite a “contínua realização de necessidades, da busca da produção e reprodução da vida societal (...) a consciência humana deixa, então, de ser uma mera adaptação ao meio ambiente e configura-se como uma atividade autogovernada”. (ANTUNES, 1999, p. 138)

O trabalho é a fonte primária de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico da existência humana. RICARDO ANTUNES expressa que, num plano mais simples e abstrato, “parece desnecessário dizer que

Lukács não está referindo-se ao trabalho assalariado, fetichizado e estranhado (labour), mas ao trabalho como criador de valores de uso, o trabalho na sua dimensão concreta, enquanto atividade vital (work).” (ANTUNES, 1999, p. 167)

Devemos observar, conforme nos alerta JACOB GORENDER, que para MARX, o foco de toda a sua observação estava localizado no proletariado ocupado na indústria fabril moderna, o qual se caracterizava por ser o efetivo criador do valor e, por conseguinte, o criador da mais-valia. Desta forma, ao produzir mais-valia, o proletariado torna-se criador do próprio capital, que não constitui senão mais-valia acumulada e reintroduzida no processo produtivo. Por esta razão, é que advém a sentença de que o proletariado é a classe explorada tipicamente peculiar à sociedade burguesa, e que não somente é oprimida e espoliada, como também é explorada. (GORENDER, 2001, p. 151)

O trabalhador proletário da indústria fabril forma a nova classe dos deserdados da sorte, que são explorados na sua força de trabalho. Sorte que os abandonou quando foram reduzidos a escravos por nobres e senhores, sorte que lhes fugiu quando subjugados pela aristocracia feudal. A sorte pode ter faltado em muitas circunstâncias, mas não é ela responsável pela condição de miséria da sociedade. A resposta está na imposição de uma classe sobre a outra, daquela que possui a propriedade dos meios de produção sobre aquela que é obrigada a alienar ou tem a sua força de trabalho usurpada. Esta força de trabalho, na sociedade do capitalismo, que foi alijada dos seus meios de produção e da sua pequena propriedade no campo, é obrigada a vender o único bem que possui, que existe na corporalidade do homem, como um conjunto de faculdades físicas e espirituais intrínsecas na sua personalidade viva, e é colocado em movimento toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie. (MARX, 1983, p. 139).

O homem do campo que foi expulso de suas terras passou a engrossar as filas dos famintos nas cidades e, sendo possuidor, tão somente da sua força de trabalho, é a mercadoria que o capitalista industrial necessita para a criação de valor de uso e extração da mais-valia. KARL MARX afirma que:

“A força de trabalho como mercadoria só pode aparecer no mercado à medida que e porque ela é oferecida à venda ou é vendida como mercadoria por seu próprio possuidor, pela pessoa da qual ela é a força de trabalho. Para que seu possuidor venda-a como mercadoria, ele deve poder dispor dela, ser, portanto, livre

proprietário de sua capacidade de trabalho, de sua pessoa. Ele e o possuidor de dinheiro se encontram no mercado e entram em relação um com o outro como possuidores de mercadorias iguais por origem, só se diferenciando por um ser comprador e o outro, vendedor, sendo portanto ambos pessoas juridicamente iguais. O prosseguimento dessa relação exige que o proprietário da força de trabalho só a venda por determinado tempo, pois, se a vende em bloco, de uma vez por todas, então ele vende a si mesmo, transforma-se de homem livre em um escravo, de possuidor de mercadoria em uma mercadoria. Como pessoa, ele tem de se relacionar com sua força de trabalho como sua propriedade e, portanto, sua própria mercadoria, e isso ele só pode à medida que ele a coloca à disposição do comprador apenas provisoriamente, por um prazo de tempo determinado, deixando-a ao consumo, portanto, sem renunciar à sua propriedade sobre ela por meio de sua alienação”. (MARX, 1983, p. 139).

A força de trabalho como mercadoria só pode ser alienada pelo seu proprietário, ou seja, pelo próprio homem; visto que está intrínseca em seu próprio ser, essa alienação só poderá ser por tempo determinado, porque, ao alienar por tempo indeterminado, o homem estará renunciando a sua propriedade, tornando-se escravo de outrem. Não é por outra razão que KARL MARX estabelece a condição de provisoriedade dada à mercadoria força de trabalho, que só poderá ser consumida por tempo determinado. Esta concepção de MARX pode ser observada em GEORG FRIEDRICH HEGEL, o qual expressa:

“Somente posso ceder a outrem aquilo que seja produto isolado das capacidades e faculdades particulares da minha actividade corporal e mental ou do emprego delas por um tempo, limitado, pois esta limitação confere-lhe uma relação de extrinsecidade com a minha totalidade e universalidade. Mas se eu alienasse todo o meu tempo de trabalho e a totalidade da minha produção, daria a outrem a propriedade daquilo que eu tenho de substancial, de toda a minha actividade e realidade, da minha personalidade.” (HEGEL, 1997, p. 80)

O capitalista que detém a propriedade dos meios de produção, por exemplo, de uma máquina, pode usá-la na sua integralidade, consumi-la inteiramente; no entanto, o trabalhador, dele próprio só poderá alienar a sua força de trabalho, aquilo que lhe é exterior, ou seja, usará a sua força na produção de um valor de uso; porém, só a utilizará por um tempo determinado, sob pena de consumir o ser em sua substância, que nada

mais é que o uso de toda a sua força de trabalho. Esta relação é análoga à do escravo, tal qual se observava nas senzalas do Brasil Império, em que os negros e índios eram literalmente sugados pelo uso integral e indeterminado de sua força de trabalho. Os escravos eram propriedade do senhor de engenho, tal qual o arado e o animal que lhe davam serventia.

A propriedade para GEORG FRIEDRICH HEGEL está no uso integral que se faz da coisa e no fato de pertencer a quem a usa, no sentido de que tal como a substância da coisa, que é minha propriedade, é para si mesma a sua extrinsecidade, isto é, a sua não-substancialidade. HEGEL acrescenta que desde o momento, em que o seu uso me pertença, eu sou proprietário da coisa, pois fora da sua integral utilização, nada existe que possa ser propriedade de outrem. (HEGEL, 1997, p. 80).

A capacidade de determinar o tempo de alienação da força de trabalho delimita a propriedade desta ao próprio trabalhador. A jornada de trabalho realizada além do pactuado ou submetida a uma carga intensa, reduz a condição do trabalhador à de semi-escravo, visto ir além dos limites do razoável quanto ao uso da força de trabalho, como nos casos de trabalho que levam à exaustão e ao esgotamento das forças físicas.

A força de trabalho, no sistema escravo, era mercadoria não pertencente ao seu legítimo proprietário – o homem –, mas ao dono da terra e dos meios de produção. No capitalismo, no entanto, é necessário que o homem seja livre, despojado dos meios de trabalho, sendo então obrigado a alienar o único bem que possui, que é a sua própria força de trabalho. Este trabalhador foi expulso do campo, ficou destituído dos meios de produção, como de matérias-primas e instrumentos de trabalho; Esta é, segundo KARL MARX, uma circunstância fundamental para que “o possuidor de dinheiro encontre no mercado a força de trabalho como mercadoria, é que seu possuidor, ao invés de poder vender mercadorias em que seu trabalho se tenha objetivado, precisa, muito mais, oferecer à venda como mercadoria sua própria força de trabalho, que só existe em sua corporalidade viva”. (MARX, 1983, p. 140).

O homem somente aliena a sua força de trabalho porque foi destituído dos meios de produção. O trabalho é categoria essencial em sua vida, visto que é por meio dele que realiza o metabolismo com a natureza (matéria-prima) no sentido essencial da sua reprodução. Suprir as suas necessidades básicas é o fator primordial do homem no seu instinto de sobrevivência. O homem se humaniza ao racionalizar a sua intervenção, indo

além do instinto animal natural para o animal social. A divisão social do trabalho que permite a conjugação de esforços para atingir um fim, estabelece as relações sociais com seus conflitos e ajustes necessários. O trabalho é categoria central da sociedade, pois permite ao homem reconhecer a si mesmo como um animal social, que integra um sistema de relações, que está incluído numa ordem e cuja existência tem um sentido de ser. Desta forma, o não-trabalho é a negação do próprio ser.

JACOB GORENDER expressa que a centralidade do trabalho não pode ser defendida de forma extremista, por carregar em sua essência a dialética da autonegação. Neste sentido, discorda de Ricardo Antunes, uma vez que este autor desloca a questão fundamental da história, ou seja, o trabalho será sempre necessário, no entanto, “o trabalho deixará de ser central na vida dos homens quando eles dispuserem do avanço tecnológico em proveito próprio.” (GORENDER, 2001, p. 193). O trabalho ainda terá um papel central na sociedade, principalmente naquelas menos desenvolvidas em que nem ao menos foi possível vislumbrar uma economia de pleno emprego.

A ordem social na qual o homem está inserido é permeada de conflitos, resultado de um egoísmo natural, que advém do seu instinto de sobrevivência. O desejo de poder, a opressão do mais forte sobre o mais fraco convive com a necessidade da solidariedade social, num jogo de superação dos instintos em busca da racionalidade, equação necessária para a sobrevivência da espécie humana. Como forma de delimitar o poder é que surge o Estado, necessário para a regulação social.

2 – OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, estabelece como um dos princípios fundamentais, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. No art. 170 está disposto que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho e, no art. 193, que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Nestes dispositivos da Constituição, não está expressa a garantia de um direito ao trabalho, devendo, no entanto, ser observada como um valor intrínseco na ordem constitucional. JOSÉ AFONSO DA SILVA assevera que todos os dispositivos constitucionais que tratam do trabalho como um valor fundamental e essencial, têm “o sentido de reconhecer o direito

social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, I).” (AFONSO DA SILVA, 1992, p. 261)

3 – O PRINCÍPIO DO DIREITO AO TRABALHO

O direito ao trabalho é um princípio constitucional, que impõe um dever de ser exeqüível, não se admitindo que seja interpretado tão somente como uma norma programática, conforme o art. 6º da Carga Magna de 1988. Os princípios constitucionais, analisados de forma sistemática, apresentam os fundamentos substantivos de uma sociedade organizada. O Brasil, para obter um desenvolvimento harmônico, ainda que inserido numa ordem econômica eminentemente capitalista, precisa estabelecer os limites para a exploração da mão-de-obra, os níveis de desemprego e os parâmetros de uma competição empresarial minimamente saudável.

A pessoa, razão de ser de toda sociedade que se diz humana, deve ser privilegiada em sua dignidade, visto que todo e qualquer princípio constitucional tem por fim atender os interesses da pessoa em sua forma individual e coletiva.

O capital, para PAUL SINGER, deve ser visto como “uma forma específica de relacionamento entre homens em sociedade, na qual proprietários de riqueza empregam o trabalho de não-proprietários para produzir mais riqueza.” (SINGER, 2002, p. 28). Dessa forma, impera na sociedade capitalista a divisão de classes, opostas entre os proprietários e não proprietários, cuja relação é a da exploração do trabalhador assalariado e subordinado, e cujo lucro é o trabalho não pago. Esta é a realidade em que nasceu o Direito do Trabalho, como forma de amenizar o garrote colocado no pescoço do não proprietário, que transformado em trabalhador subordinado, foi obrigado a lutar para ver reconhecidas as suas conquistas pelo novo Direito social. ALDACY RACHID COUTINHO afirma que:

“O Direito do Trabalho nasceu e vive da verificação da realidade do caráter utópico do princípio da liberdade contratual e igualdade dos sujeitos e, por meio de regras jurídicas, reconhece direitos e conquistas sociais da classe trabalhadora. Não se fala aqui de

concessão pelo Estado, mas de reconhecimento. Os seus pressupostos, como a desigualdade econômica, não só permanecem historicamente, como estão mais acentuados, principalmente pelas ofertas tentadoras da sociedade de consumo em que vivemos.” (COUTINHO, 1999, p. 360)

As conquistas da classe trabalhadora, reconhecidas pelas regras jurídicas, devem ser estendidas a todos os trabalhadores, a todos os que vivem do trabalho. RICARDO ANTUNES utiliza a expressão “classe-que-vive-do-trabalho”, como uma noção ampliada de classe trabalhadora, na qual procura conferir validade ao preceito marxiano de classe trabalhadora. Desta forma, para RICARDO ANTUNES, a classe-que-vive-do-trabalho não pode estar restrita ao trabalho produtivo, mas deve incorporar a totalidade do trabalho coletivo assalariado, ou seja, deve alcançar também “os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não se constituem como elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais-valia.” (ANTUNES, 1999, p. 10). Acrescenta ANTUNES que o trabalho improdutivo engloba “um amplo leque de assalariados, desde aqueles inseridos no setor de serviços, bancos, comércio, turismo, serviços públicos, etc., até aqueles que realizam atividades nas fábricas mas não criam diretamente valor.” (ANTUNES, 1999, p. 102,103)

A proposta de Ricardo Antunes em ampliar o leque dos que efetivamente integram a classe trabalhadora não contempla, porém, a penúria da gama de trabalhadores não assalariados. Devemos ter a compreensão, porém, de que os direitos dos trabalhadores não devem ser reduzidos tão somente aos empregados, aos assalariados, que representam hoje fatia que tende a ser diminuta da classe trabalhadora. Para PAUL SINGER, o fundamento da questão é que “ou garantimos os direitos sociais a todos os trabalhadores, em todas as posições na ocupação – assalariados, estatutários, cooperantes, avulsos, terceirizados, etc. – ou será cada vez mais difícil garanti-los para uma minoria cada vez menor de trabalhadores que hoje têm o status de empregados regulares.” (SINGER, 2002, p. 28)

4 – ELEMENTOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A Constituição Federal em seu art. 7º, ao determinar que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, estabeleceu uma sentença genérica que atende a todos os trabalhadores, ou seja, não especificou que este dispositivo seria tão somente para os trabalhadores com vínculo de emprego. Ao expressar trabalhadores, o constituinte visou a atingir os que se encontram no campo e na cidade, e de forma ampla, todos aqueles que, para se reproduzirem, vendem a sua força de trabalho, seja de forma autônoma ou subordinada.

A relação jurídica que se forma entre aqueles cujo objeto do contrato é o trabalho não pressupõe que se trate de uma relação de emprego, visto que esta é apenas uma espécie do gênero relação de trabalho. Para MOZART VICTOR RUSSOMANO “a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego, como ocorre, v. gr., com os trabalhadores autônomos (profissionais liberais, empreitadas, locações de serviços, etc.)” (ROSSOMANO, 1991, p. 91). No mesmo sentido, é o que propõe ANNIBAL FERNANDES, que identifica o termo ‘trabalhador’ como gênero, no qual estão constituídas diversas espécies, entre elas o ‘empregado’, que está ao lado de ‘temporários’, ‘avulsos’ e ‘eventuais.” (FERNANDES, 1992, p. 57)

A relação de emprego possui características específicas que a distinguem da relação de trabalho de forma geral. O emprego da força de trabalho assalariada é próprio de um sistema capitalista em que a valorização do capital decorre da extração de mais-valia sobre a jornada de trabalho. O capitalista, proprietário dos meios de produção, contrata o trabalhador, que fica a sua disposição, subordinado as suas ordens e direção, assumindo a obrigação, mediante um salário, de trabalhar para valorizar o empreendimento.

A relação jurídica de emprego firmada por meio de um contrato individual de trabalho possui dois pólos definidos, na CLT, que são o empregador e o empregado. No pólo passivo sempre temos o empregador, cuja definição encontramos no Art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

O empregador, independente da forma que se reveste, é aquele que utiliza uma mão-de-obra para valorizar o seu capital, exigindo, para tanto, que o empregado cumpra o estipulado. Desta forma ele dirige as atividades na busca dos fins propostos. O não cumprimento dos objetivos propostos redundará em penalidades, como advertências, suspensões e a rescisão do próprio contrato de trabalho. O empregador investe no seu empreendimento, assume os riscos por essa atividade, visto ser o proprietário dos meios de produção. Ele remunera o trabalhador com um salário; no entanto exige deste um sobre trabalho, do qual retira o mais valor, que é trabalho não pago. Vejamos a redação dada ao artigo 3º da CLT: “Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Os conceitos de empregador e empregado estão quase que justapostos, conforme se pode verificar na análise dos elementos da relação de emprego.

4.1 – DA PESSOALIDADE

A obrigação de executar as atividades que são objeto do contrato de trabalho é do empregado. Não poderá ser realizado por outra pessoa que não seja ele próprio. É o caráter *intuitu personae* que acompanha o prestador de serviços na configuração da relação de emprego. MAURÍCIO GODINHO DELGADO destaca como aspecto essencial à formação da relação de emprego “que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.” (DELGADO, 2004, p. 292). Deverá ser infungível de tal forma que não se consuma ao término de atividade pré-determinada ou prazo pré-fixado.

A força de trabalho objetivada, consumida em determinada atividade delimitada, se esgota ao fim dessa atividade com a própria pessoa do trabalhador. Por esta razão, é que MAURÍCIO GODINHO DELGADO assinala que “verificando-se a prática de substituição intermitente circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.” (DELGADO, 2004, p. 292)

A pessoalidade é elemento da relação de emprego que se exige do trabalhador; no entanto, tal elemento não recai sobre a figura do empregador, que poderá ser pessoa individual ou coletiva. O empregado, no exercício da liberdade de trabalho, poderá colocar à sua força de trabalho a disposição de quem lhe interessar. A realidade, porém, não é esta, dada a crescente taxa de desemprego¹, que força a concorrência por postos de trabalho. A busca pelo emprego faz com que o empregado tenha a preocupação de estar vinculado a uma empresa, independente de quem seja o seu proprietário. A pessoalidade é o elemento que indica o sujeito subordinado na relação de emprego, de tal forma que a prestação de trabalho resulta numa obrigação infungível e intransmissível.

4.2 – DA ONEROSIDADE

A relação de emprego que se firma por um contrato de trabalho estabelece um jogo de contraprestações que se justapõem em função de o empregado executar ou se colocar à disposição para a realização das atividades determinadas pelo empregador, e deste em pagar os salários ajustados.

O salário é o resultado do trabalho executado ou posto à disposição. O trabalhador aliena a sua força de trabalho em razão de não ter os meios de produção de que estes não sejam suficientes para a sua reprodução. Assim, o trabalho tem nítida natureza alimentar, como forma de garantir o sustento e reprodução de quem coloca a sua força de trabalho à disposição de outrem.

O trabalho, enquanto objeto de um contrato, só é possível porque existe um sujeito que o executa pelo exercício de sua força, que é repostada e reproduzida mediante a retribuição salarial. Este sujeito está inserido no próprio objeto do contrato. Uma empresa de móveis que contrata os serviços de um marceneiro, objetiva a sua força de trabalho, ou seja, consumir o trabalho vivo no mecanismo de marcenaria. Neste sentido, é que esta força de trabalho precisa ser constantemente reproduzida por meio de um

¹ MÁRCIO POCHMANN apresenta dados de que cerca de 35% da População Economicamente Ativa do mundo encontra-se atualmente na situação de desemprego ou subemprego. *O trabalho sob fogo cruzado*, p. 39.

salário. Diferente seria se a empresa contratasse especificamente a confecção de uma mesa, ou seja, um resultado. Neste caso, o objeto do contrato seria o resultado de um trabalho e não o trabalho em si, que valoriza o capital empregado em máquinas.

4.3 – DA NÃO EVENTUALIDADE

O elemento fático-jurídico da não eventualidade tem sido interpretado a partir de teorias que contêm aspectos que lhe são específicos. No mais das vezes, é necessária a aplicação conjunta destas diferentes teorias para caracterizar a existência do elemento não eventual.

A teoria da descontinuidade aplicada ao elemento fático da não-eventualidade pressupõe que o “trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.” (DELGADO, 2004, p. 295)

4.4 – DA SUBORDINAÇÃO

A distinção que existe entre o trabalho com vínculo empregatício daquele que não tem este vínculo decorre da existência ou não da subordinação. EDUARDO MILLÉO BARACAT expressa que a subordinação jurídica “foi eleita pela doutrina e jurisprudência como elemento diferenciador entre contrato de trabalho e o trabalho autônomo, tanto que se afirmam como antagônicas as expressões ‘trabalho subordinado’ e ‘trabalho autônomo.’” (BARACT, 2003, p. 154). Os trabalhadores com subordinação possuem vínculo de emprego. Os trabalhadores que não têm subordinação, poderão ser autônomos, avulsos, eventuais..

A definição de subordinação passa pela aplicação e aceitação de determinada teoria ou do conjunto das que tratam desta temática. A subordinação vista a partir do aspecto subjetivo ressalta o caráter pessoal, técnico e econômico. Para ARION SAYÃO ROMITA

“quando o trabalhador observa pontualmente as ordens recebidas, subordina-se pessoalmente ao empregador. Quando realiza o trabalho conforme as regras de execução que lhe derem, está debaixo de subordinação técnica. E quando estima como fonte de suas receitas e base de seu patrimônio o salário que recebe, subordina-se economicamente. No fundo, toda relação de emprego contém a subordinação com esses três matizes. Só que seu colorido e seu grau aumentam ou diminuem de acordo com a classe do serviço prestado.” (ROMITA, 2001, p. 77,78).

O conceito objetivo de subordinação expresso por ARION SAYÃO ROMITA é que “ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho.” (ROMITA, 2001, p. 82). A subordinação que se verifica neste caso é jurídica, visto que a sujeição do trabalhador às ordens legítimas do empregador decorrem do que está estipulado no contrato e nas regras protetoras da relação de emprego.

A subordinação jurídica constitui-se a partir de uma concepção objetiva que, além de explicar todas as hipóteses de subordinação, segundo EDUARDO MILLÉO BARACAT, existe “para preservar a pessoa do trabalhador da ingerência do empregador, na medida em que este poderá intervir na atividade do empregado, mas jamais na pessoa deste.” (BARACAT, 2003, p. 158). A subordinação vista sob o aspecto subjetivo, realça a dependência pessoal e hierárquica do empregado ante o empregador, pelo simples fato de um estar numa condição de superior e o outro de subalterno. Da mesma forma, o aspecto subjetivo não permite verificar a existência de subordinação decorrente de um contrato em que o empregado é advogado e goza de ampla liberdade na execução de suas atividades.

Do mesmo modo, vislumbra-se a relação de emprego quando, no caso do estágio, não são cumpridos os requisitos constantes na Lei nº 11.788/88, como ver-se-á no decorrer deste trabalho.

A subordinação jurídica, considerada por alguns juristas² como o elemento caracterizador do contrato de emprego, para outros, no entanto, nem sempre pressupõe a existência do vínculo de emprego. AMAURI MASCARO NASCIMENTO adota o sistema de dividir a subordinação em típica e atípica. O empregado, em razão da característica que se consubstancia num contrato executado pessoalmente, cuja atividade é de natureza não eventual, estando sob a dependência de um empregador que retribui com salário, é o exemplo acabado da subordinação típica. Na subordinação atípica estaria enquadrado o eventual, em função da descontinuidade dos serviços prestados, resultando numa subordinação mais tênue, ou momentânea.

5 – ANÁLISE DA LEI DO ESTÁGIO E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 07/08

Parece incontroverso que o objetivo da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, é propiciar aos estudantes a aplicação e aprimoramento dos seus saberes, obtidos nos bancos escolares.

O estágio, neste passo, deve ser sempre educativo e vinculado à instituição de ensino do estagiário. Deverá estar, portanto, articulado com o Projeto Pedagógico do curso o qual o estagiário pertence, sendo obrigatório, por isso, a supervisão e acompanhamento do referido. Esse processo envolve não somente o professor o qual o estagiário estará vinculado, assim como ao supervisor escolhido no ambiente do trabalho o qual passou a inserir-se.

Reveste-se, por seu turno, de obrigatório ou não obrigatório, conforme constar do Projeto Pedagógico do curso do qual promana. Não cria, conforme consta do art. 3º da Lei do Estágio, vínculo empregatício com a instituição que acolheu o estagiário. Para tanto, deverão ser observados três requisitos constantes no artigo 3º, já referido. Vejamos cada um deles pela importância que se revestem: a) o estagiário deverá estar matriculado e frequentando cursos de educação superior, profissional, de ensino médio ou especial, podendo ser egresso dos anos finais do ensino fundamental. b) celebração

² Mozart Victor Russomano se posiciona no sentido de que o trabalhador está subordinado hierarquicamente ao empresário, de tal forma que “ante a inexistência desse elemento essencial à relação de emprego, o trabalhador será considerado, apenas um trabalhador autônomo ou independente.” (ROSSOMANO, 1991, p. 72)

do Termo de Compromisso entre as três partes envolvidas no processo de estágio, quais sejam, o próprio estagiário, a instituição a qual pertence e a instituição ou órgão em que fará o estágio. c) existir compatibilidade entre as atividades que desenvolver com as atividades previstas no Termo de Compromisso.

Adrede, o acompanhamento do professor orientador do estagiário, pertencente à instituição de ensino do qual promana, assim como do supervisor que está vinculado à entidade concedente, torna-se obrigatório para a perfectibilização do estágio. Incumbe ao professor orientador, por sua vez, exigir do estagiário a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, do relatório de atividades. Aliás, o plano de atividades dever ser anexado, aditivamente, ao termo de compromisso assumido pelas três partes já mencionadas.

Em relação ao ente cedente do estágio, por seu turno, incumbe contratar, em prol do estagiário, seguro contra acidentes pessoais, o que poderá ser assumido pela instituição de ensino, de forma alternativa. O que a lei do estágio exige é a contratação do seguro de acidentes pessoais, conforme as leis do mercado, não importando quem assuma essa responsabilidade.

Em contrapartida, sob o ponto de vista pecuniário, o estagiário poderá receber uma bolsa ou outra forma similar de contraprestação, assim como auxílio-transporte (art. 12 da Lei nº 11.788/08).

Estas considerações iniciais, no que respeita ao estágio propriamente dito, são fundamentais para que avaliemos o cumprimento destes pressupostos, vez que a falta de um deles desconfigura o estágio.

Acreditamos que a pesquisa realizada, cujos resultados trazemos no tópico seguinte, deve servir para verificarmos se estes requisitos estão sendo cumpridos ou, por outro lado, se a sua não configuração nos permite acenar para um vínculo empregatício, embora que dissimulado.

Frise-se, por oportuno, que encontramos na própria Lei do Estágio a proteção dos direitos dos estagiários, sob o ponto de vista trabalhista, caso não tenha sido cumprido os requisitos emanados da referida Lei.

Vejam os alguns dispositivos que autorizam essa constatação. No Art. 3^a, inc. III, § 2^o, restou consignado que “o descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.” O mesmo dispositivo é assegurado no art. 15, da Lei do Estágio, que introduz uma penalidade para a instituição privada ou pública que reincidir em alguma irregularidade prevista na legislação ora referida, qual seja o impedimento de ter estagiários pelo prazo de dois anos.

Além disso, a nova redação dada ao Art. 428 da CLT, alterada pelo Art. 19 da Lei do Estágio, estabelece que, para ter validade, o contrato de aprendizagem deve ser anotado na CTPS, constando a matrícula e a frequência do aprendiz.

A Orientação Normativa nº 07, de 30 de outubro de 2008, estabeleceu as diretrizes para os estágios realizados no âmbito da Administração Pública Federal, seja direta, autárquica ou fundacional.

Na verdade, entendemos que esta Orientação Normativa deve ser interpretada à luz da Lei nº 11.788/08, pelo princípio das hierarquias das normas jurídicas. Em todo o caso ela esmiúça alguns pontos constantes na Lei do Estágio, muito embora repita, literalmente, a maior parte de seus dispositivos.

Em relação a estes pormenores, veremos que constou o estágio como “ato educativo supervisionado”, justificando a obrigatoriedade de haver o acompanhamento efetivo pelo professor orientador, bem como a necessidade de um supervisor por parte do concedente do estágio, conforme preceituado no § 1^o, inc. III, do art. 4^o desta Orientação Normativa.

Faz-se obrigatório, ainda a elaboração e apresentação de um relatório, por parte do estagiário, com periodicidade bimestral.

São estes pontos que buscamos constatar a partir de uma pesquisa realizada em Pelotas, RS, no intuito de apontar o número de estagiários que trabalham nestas três esferas do Judiciário, assim como avaliar os demais requisitos que efetivam, legal e faticamente, a Lei do Estágio ora analisanda.

6 – ESTÁGIO E ESTAGIÁRIOS NA JUSTIÇA ESTADUAL, FEDERAL E DO TRABALHO EM PELOTAS, RS.

Buscando verificar os requisitos constantes na Lei do Estágio, organizamos entrevista contendo treze perguntas, cujas questões mais importantes, para os fins ora propostos, encontram-se nas seguintes indagações: a) existe professor, oriundo da instituição educacional cedente, no setor o qual o estagiário labora; b) foi designado um servidor encarregado de supervisionar o trabalho do estagiário e, c) se estão sendo feitos os relatórios do estágio³.

O conjunto destas três indagações, a nosso ver, são indicativos do cumprimento ou não da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Adrede, são estes três componentes (supervisor, orientação e relatórios), imprescindíveis para a configuração do estágio enquanto ato pedagógico, mormente quando todo estágio é curricular (podendo ser obrigatório ou não).⁴

Para tanto, entrevistamos 17 (dezessete) estagiários, assim distribuídos: 3 na Justiça do Trabalho, 4 na Justiça Federal e 10 estagiários na Justiça Comum.

Primeiramente, há de se registrar e justificar a amostragem que fizemos em cada uma das esferas judiciais. Na coleta dos dados, relativo ao número de estagiários que laboram nestas três esferas, assim dispomos: 3 estagiários em todo o complexo da Justiça do Trabalho; 16 estagiários na Justiça Federal e 62 estagiários na Justiça

³ No instrumento de entrevista que elaboramos, cuja identificação não era obrigatória, utilizamos a seguinte metodologia: montamos e testamos o instrumento a ser utilizado, composto de 13 indagações, as doze primeiras fechadas e uma última aberta, que buscava avaliar a subjetividade do entrevistado, cuja questão era a seguinte: “Na sua opinião, o estágio está servindo como aprendizagem? Nas seis questões primeiras, as indagações eram todas superficiais e formais, tais como o curso a que pertenciam, semestre ou ano que cursavam, qual Universidade, a obrigatoriedade do estágio e da existência do seguro de vida por parte do cedente. Na verdade, estas questões, introdutórias, serviram como forma de acesso ao núcleo das três questões já expostas. As entrevistas foram feitas por telefone e algumas pessoalmente. Há de se esclarecer que todos os entrevistados cursam a Faculdade de Direito, à exceção de duas Assistentes Sociais entrevistadas, a qual faremos uma análise à parte.

⁴ Comum a todos os entrevistados, que trabalham nas três esferas do Poder Judiciário em Pelotas, RS (Federal, Trabalho e Justiça Comum), encontramos o cumprimento do estágio curricular não obrigatório (à exceção das duas estudantes de Serviço Social, em que o estágio é obrigatório em seus cursos), a contratação do seguro de vida por parte da entidade cedente e a existência de supervisor, exercida por um servidor designado para esse fim, mesmo que em ato não formal e sem a preocupação da formação intelectual superior exigida pela Lei do Estágio).

Comum. Justamente por isso, guardadas as proporções entre o número de estagiários, é que organizamos a distribuição dos referidos.

De outro lado, também é importante que se diga que o número de estagiários é muito módico na Justiça do Trabalho (no máximo 1 estagiário por Vara do Trabalho, sendo no total de 4 Varas), um pouco mais na Justiça Federal (16 no total de 46 servidores) e bastante elevado na Justiça Comum, cujo dado do total de servidores concursados não dispomos, mas o total dos estagiários chega a 62.

Vejamos, neste passo, os resultados das entrevistas que realizamos, buscando, deste modo, verificar se estão sendo cumpridos fielmente os requisitos constantes na Lei do Estágio.

No que respeita aos dados obtidos na Justiça do Trabalho, veremos que é extremamente parcimonioso o uso de estagiários. Na distribuição do Fórum Trabalhista não encontramos estagiários, sendo que sequer a regra de no máximo um estagiário por Vara está sendo utilizada, pois em uma das Varas não possui estagiário. Por isso, temos quatro Varas do Trabalho mas somente três estagiários no total.

Os três estagiários trabalham em contato permanente com os processos e os atos que o conformam: realizam intimações, notificações, minutas de sentenças, analisam processos, etc. Restou demonstrada, inclusive pela resposta aberta da última questão, que o estágio está servindo como instrumento de aprendizagem.

Constatamos, por outro lado, que em todos os casos existe um servidor que supervisiona o trabalho do estagiário, sendo que estes prestam contas de seus labores. A instituição educacional também designou professores que assinaram o termo de compromisso, mas, na verdade, não os orientam, tal como ordena o § 1º, inc. III, do art. 3º da Lei nº 11.788/08. Constatamos, pelas respostas dadas pelos estagiários entrevistados, que designação do nome do professor foi somente para preenchimento do quesito contratual, que que dois, dos três entrevistados, não foram avaliados e nem enviaram relatórios semestrais para suas instituições de ensino.

Na Justiça Federal encontramos uma realidade muito similar à Justiça do Trabalho. A utilização de estagiários também é modesta, como vimos, com a absorção de seus labores em diversos setores desta Justiça Especializada, de modo que possam ter um conhecimento prático a partir do contato com o processo e demais atos cartorais.

Por outro lado, é justamente no processo de acompanhamento e avaliação pedagógica que encontramos os mesmos problemas existentes na Justiça do Trabalho: dos quatro estagiários entrevistados, um enviou relatório semestral, um outro anual e dois não realizaram relatórios. Aliado a isso, embora existam supervisores, a indicação de professores orientadores é somente *pro forma*.

Na Justiça Comum, por sua vez, percebemos pela análise das entrevistas que o fiel cumprimento da Lei do Estágio torna-se mais distante.

A começar pelo número elevado de estagiários utilizados, observamos que eles estão espalhados em todos os setores possíveis e imaginários, desde a distribuição, passando pelos cartórios, gabinetes e até mesmo no processo de degravação das audiências.

Em um primeiro olhar é de questionarmos quais são os aprendizados de um estagiário oriundo do Curso de Direito quando trabalha na distribuição de um Fórum. O mesmo poderíamos perquirir quando esse trabalho é realizado no atendimento cartorial ou no processo de degravação das audiências.

Podemos, grosso modo, assim classificar as atividades exercidas pelos estagiários entrevistados: um na distribuição do Fórum (realizando atendimento, cálculos e protocolando processos); dois trabalhando em gabinete de juiz (elaborando despachos, minutas de peças, etc.); três atendendo no cartório (atendimento aos advogados e partes, incluindo cargas de processos e demais atos correlacionados) e três estagiário no que denominamos “serviços diversos”, o que envolve desde a degravação e auxílio nas audiências à elaboração de minutas).

Em todos os dez casos tivemos a mesma resposta no que respeita ao professor orientador, qual seja, segundo o convênio assinado é o Coordenador Geral dos Estágios quem permaneceu como responsável pela instituição conveniada. A avaliação na verdade não existe, mas somente um envio de relatório anual, sendo a figura do professor orientador uma mera ficção.⁵

⁵ Constatamos, pelas respostas colhidas, que o envio do relatório anual serve como condição para a renovação do estágio, mas não como avaliação pedagógica do referido. Por isso, este relatório é enviado para a Instituição educacional e para o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul.

Caso a parte são das estudantes de Serviço Social que entrevistamos, cujos detalhes é imperioso destacarmos. Inicialmente, são as únicas entrevistadas em que o estágio curricular é obrigatório. Elas estão no 6º Semestre deste Curso, atuando no Juizado de Execuções Criminais (JEC). Realizam, em suas atividades, as entrevistas com os denunciados e com seus familiares, dão pareceres e orientações, além de auxiliar a Assistente Social que é concursada e trabalha no JEC. Possuem professora que supervisiona o estágio, enviando relatórios semestrais (uma via para a Instituição pedagógica e outra para o Tribunal de Justiça), sempre com da supervisora, neste caso a própria Assistente Social referida.

Pelo que constatamos, este é o único caso, de todos os entrevistados, que está em consonância com os ditames da Lei nº 11.788/08. Nos demais casos, a falha no processo de orientação pedagógica, em menor grau (em se tratando da Justiça do Trabalho e da Federal) ou em grau de maior intensidade (no caso da Justiça Comum), demonstra total dissonância com os propósitos constantes da lei referida.

CONCLUSÕES

De todo o exposto, há fortes indicativos que os requisitos da Lei nº 11.788/08, que regula os estágios, não está sendo fielmente cumprida, especialmente no que respeita ao requisito principal, qual seja, o acompanhamento pedagógico através de professores orientadores e o conseqüente envio periódico – diga-se, semestrais – das atividades realizadas pelos orientando/estagiários.

Partindo-se do pressuposto que todo o estágio é curricular, pois não é outro o entendimento exposto nos dois primeiros artigos da referida Lei, podendo ser obrigatório ou não, é *conditio sine qua non* que haja o acompanhamento pedagógico da Instituição educacional a qual o estagiário esteja vinculado, sob pena de desconfigurar o próprio processo pedagógico.

Repise-se, por oportuno, que o artigo primeiro da Lei do Estágio concebe o estágio como ato educativo supervisionado, sendo desenvolvido em ambiente do

trabalho, buscando justamente a preparação dos jovens que estão em vias de ingressar no complexo e seletivo mercado de trabalho.

É justamente esse desiderato que deve objetivar os estágios, porquanto se trata de ato pedagógico, inscritos nos currículos das entidades educacionais, com o intuito de preparar os jovens que ingressarão, brevemente, no disputado mercado de trabalho. Por isso o requisito da supervisão (da entidade conveniada) e da orientação (da instituição educacional), bem como os relatórios, no mínimo semestrais, dando conta destas atividades educacionais.

De outro lado, se estes requisitos não estão sendo cumpridos, não paira dúvida sobre a natureza trabalhista destes contratos. Esse é justamente o entendimento emanado da leitura do § 2º, inc. III, do artigo 3º da Lei nº 11.788/08. Vejamos: “o descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.” De outro lado, corroborando esta interpretação, cabe citar o artigo 9º da CLT, justamente por tornar nulo qualquer ato que busque fraudar, desvirtuar ou impedir direitos trabalhistas.

Nos contratos que envolvem a Administração Pública, em todas as suas vertentes, as exigências ainda são maiores, face ao estabelecido na Orientação Normativa nº 07, de 30 de outubro de 2008.

Segundo esta Orientação, deve existir compatibilidade das atividades desenvolvidas no estágio, consoante aquelas previstas no Termo de Compromisso, devendo o estagiário ser acompanhado de forma efetiva pelo orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente, cujos relatórios deverão ser bimestrais.⁶ Além disso, a entidade concedente emitirá, ao final do estágio, um certificado de estágio ao estudante, a menos que não tenha um rendimento satisfatório ou tenha desistido do referido.

Outro ponto importante constante nesta Orientação Normativa é o limite de estagiários previstos no artigo 7º da referida, de 20% para as categorias de nível superior e de 10% para as de nível médio. Segundo este critério, somente a Justiça do

⁶ Note-se que a semestralidade constante na Lei nº 11.788/08, passa a ser bimestral.

Trabalho atende a esta cláusula, vez que tanto a Justiça Federal, embora disponha de uma quantia módica de estagiários, quanto a Justiça Comum, estão com limites de estagiários fora da previsão legal.

Essa realidade, demonstrada na pesquisa e em cotejo com a legislação vigente, nos leva a crer que os estagiários estão vendendo a sua força-de-trabalho e não recebendo sequer os mínimos direitos garantidos aos demais trabalhadores celetistas, de forma a aviltar não somente seus direitos mas também à dignidade que devem possuir enquanto cidadãos.

O Poder Público, mormente em se tratando justamente dos poderes que devem garantir a justiça, em suas diversas searas, apropria-se dessa mão-de-obra que beira à escravidão e a servidão, com o intuito de ora cumprir com seu papel, face à notória escassez de servidores concursados, e de baratear os custos da tutela jurisdicional a ser alcançada aos seus jurisdicionados (neste caso enquanto política de Estado).

Não temos dúvidas de que a falta do caráter pedagógico dos contratos de estágio, conforme pesquisados, salvaguardando os casos das estudantes de Serviço Social, cujo contrato segue à risca os preceitos da Lei do Estágio, aliado as outras circunstâncias apontadas pela pesquisa, transformam os estagiários em trabalhadores celetistas. Exemplo destes outros aspectos é encontrado na Justiça Comum, no que respeita às atividades realizadas pelos estagiários, conforme vimos alhures.

Torna-se imperativo o fiel cumprimento da Lei do Estágio, bem como da Orientação Normativa emanada do próprio Executivo Federal, sob pena do aviltamento dos mezinhos direitos trabalhistas deste contingente de trabalhadores disfarçados de estagiários, da precariedade e ineficiência dos serviços que devem ser prestados pelo próprio Poder Judiciário, bem como da perda da possibilidade de um real aprendizado educacional, com a união da teoria e da prática que o estágio deveria propiciar.

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo : Boitempo Editorial, 1999.

_____ *Adeus ao Trabalho?: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo : Cortez/Unicamp, 1995.

BARACAT, Eduardo Milléo. *A Boa-Fé no Direito Individual do Trabalho*. São Paulo : LTr, 2003.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo : LTr, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo : LTr, 2004.

FERNANDES, Annibal. *O Trabalhador Autônomo*. São Paulo : Atlas, 1992.

FROHM, Erich. *Conceito Marxista de Homem*. Rio de Janeiro : Zahar, 1970.

HEGEL, Georg Friedrich. *Princípios de Filosofia do Direito*. São Paulo : Ícone Editora, 1997.

GORENDER, Jacob. *Marxismo sem Utopia*. São Paulo : Ática, 2001.

LUCKÁCS, Georg. *Trabalho e Teleologia: um capítulo inédito de Ontologia do Ser Social*. São Paulo : Grall, 1999.

MARX, Karl. *O Capital*. v. I (Os Economistas)a. São Paulo : Editor Victor Civita, 1983.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemã (Feuerbach)*. São Paulo : Hucitec, 11. ed., 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo : Saraiva, 1989.

_____ *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo : Saraiva, 1984.

POCHAMANN, Márcio. *O Trabalho Sob Fogo Cruzado*. São Paulo : Editora Contexto, 2007.

ROMITA, Arião Sayão. *O Fascismo no Direito do Trabalho Brasileiro – Influência da Carta del Lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira*. São Paulo, LTr, 2001.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários a CLT*. v. I, Rio de Janeiro : Forense, 1990.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed., Curitiba : Juruá, 1991.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo : Malheiros, 1992.

SINGER, Paul. *O Capitalismo, sua Evolução, sua Lógica e sua Dinâmica*. São Paulo : Editora Moderna, 2002.