

OS ESTAGIÁRIOS E SUA LUTA POR DIREITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: O CASO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (SÃO PAULO) NOS ANOS 2000

*Marcos Roberto Mesquita**

Resumo: O artigo discute a luta de estagiários contra estágios desvirtuados. Essa luta foi realizada a partir da procura da Justiça do Trabalho. Assim, o objetivo é analisar o estágio como mecanismo de inserção ocupacional e verificar como a Justiça do Trabalho julga esses processos de estagiários. A metodologia adotada foi a escolha de quatro processos do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 2ª Região (São Paulo), que tratam de estágios realizados entre os anos de 2000 e 2005. Os resultados da análise desses processos demonstram que os estagiários são utilizados pelas empresas para diminuir os custos trabalhistas.

Palavras-chave: Juventude, Estágio, Justiça do Trabalho, Mercado de trabalho.

Abstract: The article argues the fight of training against false periods of training. This fight was carried through from the search of the Labor Justice. The main objective is to analyze the period of training as mechanism of occupational insertion and also verify how the Labor Justice judges these processes of trainees. The methodology was the study of four processes from the TRT (Regional Court of the Work) of 2ª Region (São Paulo), that deal with periods of training between the years of 2000 and 2005. The results of the analysis of these processes demonstrate that the training are used by the companies to reduce the working costs.

Keywords: Youth, training, Labor Justice, Labor market.

* Docente e Pesquisador Anhanguera Educacional. Doutor em Ciências Sociais. E-mail: marcosrmesquita@uol.com.br.

1. Introdução

No Brasil, os jovens enfrentam dificuldades em sua inserção ocupacional, por isso uma opção escolhida por muitos deles para ter o primeiro contato com o mercado de trabalho é o estágio. Esses estudantes-trabalhadores fazem estágios como meio de ampliar a aprendizagem na área de sua formação, bem como para adquirir experiência profissional e obter alguma renda. Contudo, em diversos casos, o estágio é uma experiência bastante negativa, uma vez que não é realizada na área de formação e o trabalho do estagiário é utilizado simplesmente como mão de obra para substituir a do trabalhador formal. Tais fatores negativos nessa atividade somados a não garantia da aprendizagem prática da profissão ao estudante corroboram para que o estágio seja desvirtuado, para além de mera definição jurídica, também sociológica.

Em virtude do exposto, alguns estagiários decidem procurar a Justiça do Trabalho para solicitar o reconhecimento do vínculo empregatício, pois consideram que o estágio realizado era na verdade uma relação de emprego disfarçada.

Para discutir essa temática serão analisados quatro processos trabalhistas movidos por estagiários entre os anos de 2000 e 2005 (antes da nova lei do estágio, que começou a vigorar em setembro de 2008), no TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 2ª Região – São Paulo. Tal TRT é o que mais apresenta demanda no país, promovendo mais possibilidades de acesso aos processos.

1. Metodologia

No presente estudo entende-se que jovens são todos os indivíduos que possuem entre 15 e 24 anos, conforme estipula definição da ONU (Organização das Nações Unidas). Segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar) 2009 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), os jovens formam um contingente de 33,4 milhões de indivíduos, o que representa 17,4% da população brasileira.

O acesso aos quatro processos analisados neste artigo somente foi possível porque se encontram em arquivos do TRT da 2ª Região e esse são todos do município de São Paulo. Torna-se necessário mencionar que o TRT da 2ª Região tem sede na cidade de São Paulo e atende aos municípios da Região Metropolitana de São Paulo¹ e da região de Santos. Os processos discutidos nesse artigo foram abertos e encerrados antes da promulgação da nova lei² e indicam a necessidade de alteração da legislação do estágio.

Convém ressaltar que o armazenamento dos processos é muito importante, pois são materiais ricos para a realização de pesquisas e relevantes fontes históricas, além de relatar as condições de vida e de trabalho de indivíduos de uma sociedade em um determinado período. Contudo, no Brasil, o armazenamento de processos trabalhistas nem sempre é realizado e uma prática comum em vários TRTs é a queima de processos, o que leva à destruição de um material que deveria ser armazenado para a valorização da história de nossa sociedade e de suas conquistas.

Além da riqueza de informações desses documentos públicos, esses processos trabalhistas são relevantes e muito significativos para esse artigo, pois trazem questões importantes, como as condições em que se estabeleciam a relação de estágio,

¹ A Região Metropolitana de São Paulo é constituída pelas seguintes cidades: Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu das Artes, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapevi, Itapeçerica da Serra, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Paranaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Lourenço da Serra, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

² A nova lei de estágio representa alguns avanços, pois garante um mês de férias após um ano de realização do estágio, além de limitar a jornada diária de estágio a seis horas e estipula que o tempo máximo de realização de um estágio na mesma empresa é de dois anos.

e até mesmo registram o tempo que o processo levava para ser encerrado. Ao mesmo tempo, os fatos que ocorreram ao longo do processo incentivam que sejam refletidas questões pertinentes aos jovens, como a gravidez precoce, tema presente em processos analisados, bem como a ausência de certas políticas públicas. Além disso, as decisões da Justiça do Trabalho expressam a atuação do Estado no julgamento de conflitos trabalhistas, o que se percebe na análise dos processos.

O número de processos se deve ao fato da amostra ter sido delimitada e os processos para serem aceitos deveriam apresentar certas características: terem seu início entre os anos de 2000 e 2005; os estagiários com idade entre 15 e 24 anos e todos os processos deveriam chegar ao menos a segunda instância (TRT), ou seja, tinham de ter ao menos um recurso.

Outro dado a ser destacado é a de que a análise dos processos é sociológica, por isso alguns aspectos jurídicos são deixados de fora da análise. Assim, o enfoque está nas causas que motivaram os jovens a recorrerem à Justiça do Trabalho, os argumentos dos empregadores para mostrar que o estágio era válido e a atuação do Judiciário durante o processo.

O primeiro procedimento para a realização da análise dos processos foi a leitura dos mesmos, que tinham em média 300 páginas. Após isso, foram produzidas fichas de leitura dos processos. As fichas continham uma descrição do que aconteceu no processo, inclusive com informações referentes aos estagiários (reclamantes) e as empresas (reclamadas) em que eles atuaram.

A partir da leitura dos processos e a elaboração das fichas de leitura, várias questões chamaram a atenção, especialmente as relacionadas às condições em que o estágio era realizado e à atuação das empresas durante o estágio.

2. O trabalho na sociedade capitalista

Antes de discutir o mercado de trabalho encontrado pelos jovens é preciso tratar da categoria trabalho, com mais enfoque no assalariado. Atividade, essa, que foi assumindo importância

ao longo da história na sociedade capitalista. O trabalhador, por exemplo, é considerado livre proprietário da sua força de trabalho, livre apenas no sentido de que não tem meios de produção para garantir sua subsistência, necessitando assim vender a sua força de trabalho. Na análise de Marx (1985), somente o trabalho assalariado é considerado estranhado, porque o trabalho é uma condição de existência do homem, “independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre o homem e natureza, e, portanto, da vida humana” (Marx, 1985, p. 50).

A força de trabalho, segundo Marx (1985), é transformada em mais uma mercadoria, todavia não qualquer uma, pois ela tem a capacidade de adicionar valor às outras mercadorias. Essa característica da força de trabalho é o que origina a mais-valia. Como qualquer outra mercadoria, a força de trabalho tem seu valor socialmente definido pelo tempo de trabalho destinado à sua produção e reprodução.

Outro autor que traz contribuições para essa discussão é Braverman (1987), que discute como ocorre a dominação capitalista sobre o trabalho, no processo de trabalho e sua abordagem está voltada para o aprofundamento dessa dominação no Capitalismo Monopolista. O autor entende que essa dominação foi impulsionada pela competição por custos de trabalho decrescentes, sobretudo com a utilização de técnicas científicas sobre a produção (Taylorismo e Fordismo). Entre as formas de controle dos capitalistas sobre o processo de trabalho estão à divisão do trabalho e a mecanização.

Além disso, a discussão sobre o conceito de precarização também é importante no presente artigo, já que muitos jovens encontram estágios marcados pela precarização. Castel (1998) afirma que o novo regime de acumulação do capital fez que se instalasse uma forte precarização, que implicou na perda pelos trabalhadores de um conjunto de benefícios que a condição de assalariado garantia.

Entende-se por precarização condições ruins de trabalho, que fazem o trabalhador ter uma carga muito acentuada de tarefas, uma baixa remuneração e nem sempre o respeito aos seus direitos

trabalhistas e às normas de saúde, tampouco a segurança do trabalho. Alves (2007) tem uma interessante reflexão sobre isso:

A precarização é um processo social de conteúdo histórico-político concreto, de natureza complexa, desigual e combinada, que atinge o mundo do trabalho, principalmente setores mais organizados da classe do proletariado (Alves, 2007, p. 115).

3. A Juventude, o mercado de trabalho e o Estágio

A juventude é uma categoria sociológica, caracterizada por um grupo de indivíduos que passa por um momento específico da vida, ou seja, de transição em direção à fase adulta. Os jovens, como outros grupos sociais, sofrem influências dos contextos sociais, econômicos, políticos e culturais nos quais se inserem.

Na visão de Groppo (2000), o surgimento da categoria juventude foi reforçado por algumas instituições, como a escola, o Estado, o Direito e a Ciência. Ao mesmo tempo que, para Welters (2009), a magnitude da juventude varia de sociedade para sociedade, pode também variar a partir da cultura, da classe social e da etnia.

Foracchi (1972) assinala que a juventude é uma categoria histórica e social, assim como é um produto histórico. Essa autora considera a juventude como categoria analítica em que se refletem e se acumulam características mais gerais de outras categorias de idade. O conceito de juventude vai além da esfera biológica e tem um aspecto sociológico muito importante, uma vez que se trata de um fenômeno típico da sociedade moderna.

Inicialmente, a juventude era uma experiência restrita aos indivíduos das classes sociais mais ricas e, portanto, distante das classes populares. Entretanto, as transformações econômicas e sociais ao longo do século XX, produziram uma extensão da juventude, tal como menciona Abramo (2005). Essa autora assinala que a extensão da juventude se caracteriza em vários sentidos: na expansão do tempo em que se é jovem e na abrangência da juventude para várias classes sociais.

Vale destacar que o conceito de juventude é algo muito recente e que não existia na sociedade agrária, visto que as pessoas viviam menos de 40 anos e começavam a trabalhar na infância. Tal como assinala Marcio Pochmann (2004):

Nas antigas sociedades agrárias, por exemplo, a criança de 5 a 6 anos já estava envolvida precocemente nas lidas domésticas e agropastorais, permanecendo comprometida com o trabalho voltado para o financiamento da sobrevivência até a proximidade da morte. Nessas condições, a fase juvenil estava espremida pelo compromisso com o trabalho, praticamente associado à decisão privada, sem interferência pública (Pochmann, 2004, p. 217).

Entretanto, não se pode trabalhar com um conceito único de juventude, pois há várias maneiras de pensá-lo, seja levando em conta faixas etárias, seja a partir das condições materiais vivenciadas pelos jovens, ou até pela questão cultural em que estão inseridos. Portanto, o conceito de juventude está sujeito a constantes revisões, redefinições e reinterpretações.

É durante a juventude que normalmente ocorre o ingresso no mercado de trabalho. No Brasil, é comum que os jovens ingressem precocemente no mercado de trabalho, o que, muitas vezes, significa reprodução dos níveis de pobreza familiar e pode acarretar o abandono da escola. Abramo considera que a situação de ficar livre das obrigações do trabalho e dedicado aos estudos se transformou nos elementos centrais da condição juvenil. Contudo, no Brasil, essa situação ainda é um 'monopólio' para poucos jovens.

Parte-se para a discussão do mundo do trabalho encontrado pelos jovens. Na busca pelo ingresso no mundo do trabalho, muitos jovens realizam estágios na esperança de que estagiar seja uma etapa para ter contato com o mercado de trabalho, bem como para a evolução profissional e a conquista de um emprego formal. Segundo dados da ABRES (Associação Brasileira de Estágio), há atualmente, no Brasil, cerca de um milhão de estagiários. E alguns setores se

valem bastante do trabalho de estagiários, como exemplo os bancos.

Como defende Pochmann (1998), as condições de trabalho dos jovens tendem a ser extremamente flexíveis e instáveis, sendo que não são poucas vezes em que essas condições se dão por formas ilegais, verificados inclusive, em vários processos analisados neste estudo.

A idade mínima para estagiar é de 16 anos, não há idade máxima para realizá-lo, mas a maior quantidade de estagiários compreende a faixa etária entre 15 e 24 anos, ou seja, são jovens. Para ser estagiário, o indivíduo precisa ser estudante dos níveis médio, técnico e superior. Segundo o NUBE (Núcleo Brasileiro de Estágios), que é um Agente de Integração, as empresas preferem contratar estagiários do Ensino Superior, especialmente aqueles que não estejam nos anos finais do curso.

Para pensarmos uma definição jurídica do estágio, segue trecho da lei 11.788/2008, também conhecida como lei do estágio:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Martins (2010) elabora duas definições interessantes para o estágio. A primeira entende o estágio como negócio jurídico celebrado entre o estagiário e a empresa que concede o estágio, sob a supervisão da instituição de ensino e tendo como objetivo a educação profissional. A segunda definição enfatiza que o estágio

é ato educativo escolar e uma maneira do estudante colocar em prática o que aprende na escola, sendo um contrato especial de formação profissional.

Sobre a importância do estágio como processo de inserção dos jovens no mundo do trabalho e como mecanismo que possibilita a qualificação da força de trabalho, Nascimento (2003) afirma:

O estágio de estudantes nas empresas valorizou-se com as transformações do processo de produção de bens e prestação de serviços na medida em que a sociedade moderna convenceu-se da importância do aperfeiçoamento da formação profissional, como meio de combate ao desemprego e da integração entre escola e a empresa, e que assume múltiplas dimensões, motivando a institucionalização de políticas de incorporação de jovens no mercado de trabalho, cada vez mais dependentes da empresa como cenário adequado para a complementação do ensino teórico das escolas (Nascimento, 2003, p. 288).

Nas duas últimas décadas, houve uma grande expansão do número de estágios, fato relacionado à contenção de custos com a força de trabalho pelos empresários. As informações do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola), maior Agente de Integração do país³, demonstram que nas décadas de 1970 e 1980 essa instituição ajudou, a cada década, 326 mil estudantes a conseguir estágio. Cumpre observar que, na década de 1990, esse número aumentou para 692 mil. Essa marca foi superada, pois do início do ano 2000 até março de 2003, o CIEE encaminhou aproximadamente 649 mil jovens estudantes para estágios. O jornal *Folha de S.Paulo*, em sua edição de 12 de março de 2005, destacou que, em um dia desse mês, a contratação de estagiários intermediada pelo CIEE bateu um recorde diário: o número de contratações chegou a 1.063 em um único dia. Vale salientar também que os dados do CIEE demonstram que houve um

³ O CIEE possui mais de 300 unidades de atendimento espalhadas pelo Brasil.

crescimento de 340% no número de estágios entre 1994 e 2004. Segundo o CIEE, a cada ano cresce em 15% o número de estagiários contratados por empresas e órgãos públicos.

Entre os jovens, existe grande concorrência por um estágio, especialmente devido às barreiras impostas pelo mercado de trabalho a esse grupo social. Existem casos de jovens que, para conseguir um estágio, passam por vários processos seletivos e há empresas que exigem até experiência profissional anterior quando vão contratar um estagiário. A disputa por uma vaga de estágio em uma grande empresa pode superar a concorrência em um grande vestibular. O fragmento abaixo também demonstra essa luta por um estágio.

Nas grandes companhias, a concorrência por um lugar de estagiário se mostra muito mais acirrada que no vestibular de medicina. Existem até mil candidatos por vaga nas grandes empresas. Alguns exames de seleção têm até cinco fases (Roberto Brizola – O Dilema da Empregabilidade, *Folha de S.Paulo*, 12/08/2002).

O estágio é uma alternativa ao desemprego e uma possibilidade de ingresso no mercado de trabalho. Porém, como muitos contratos de estágio não são renovados ou não há o processo de efetivação, existem jovens que saem dos estágios e voltam para o grupo dos desempregados e para a situação de incerteza quanto ao futuro. Assim, como salienta Pochmann (2007):

Diante da atual complexidade na transição do sistema escolar para o mundo do trabalho, cabe perfeitamente uma maior atenção do poder público, bem como de toda a sociedade, tendo em vista o descompasso entre o que a juventude poderia ser e o que realmente é no Brasil. (Pochmann, 2007, p. 8).

Não se pode deixar de mencionar que a análise da relação dos jovens com a Justiça do Trabalho no Brasil possibilita a compreensão das relações de trabalho em que a juventude está

inserida. Como também permite entender os mecanismos utilizados pelos empregadores para baratear e precarizar a força de trabalho juvenil em um mercado de trabalho bastante desestruturado.

A questão da dificuldade de inserção no mercado de trabalho, aliada ao grande desemprego juvenil, são fatores limitadores da procura da Justiça do Trabalho pelos jovens. Existe nessa situação uma questão relevante: o medo de que a procura da Justiça do Trabalho torne ainda mais complicada sua reintegração no mercado de trabalho.

4. A Justiça do Trabalho

Convém destacar que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário Federal responsável pelo julgamento dos dissídios individuais e coletivos entre empregadores e trabalhadores, organismo o qual abrange todos os conflitos originários das relações de trabalho. As três instâncias da Justiça do Trabalho são: 1ª instância: Varas do Trabalho; 2ª instância: Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Instância extraordinária: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nesse sentido, a Justiça do Trabalho exerce a função de árbitro dos conflitos de interesse e de classes.

No Brasil, a Justiça do Trabalho é uma arena de conflitos, pois nela capital e trabalho buscam defender seus interesses, cabendo a Justiça decidir em favor de um dos lados. Quando um juiz decide a favor do empregador ou do empregado a partir de aspectos da legislação, sua sentença aparentemente foi escrita de forma imparcial.

Anualmente, aproximadamente três milhões de trabalhadores procuram a Justiça do Trabalho. Segundo dados do TST (Tribunal Superior do Trabalho), no ano de 2010 chegaram a Justiça do Trabalho 2,8 milhões de processos.

Mendes (2007) aponta que a Justiça do Trabalho é um elemento de desmercantilização do trabalho e redistribuidor de renda, visto que atua sobre direitos socioeconômicos relacionados ao mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo em que Pessanha (2010) afirma que muitas análises têm demonstrado que a Justiça do Trabalho é um local privilegiado de exercício da cidadania de vários setores da classe trabalhadora.

O estagiário que ingressa com ação na Justiça do Trabalho tem algum conhecimento da legislação do estágio e de seus direitos como estagiário. Mas esse indivíduo pode sofrer influências de advogados, familiares e até de outros estagiários, inclusive daqueles que já procuraram a Justiça do Trabalho e tiveram decisões favoráveis para os seus processos.

Uma parte dos jovens que encontra estágios desvirtuados pode deixar de recorrer à Justiça do Trabalho por considerar que essa precariedade é temporária e que faz parte do percurso no mercado de trabalho e do destino dos jovens trabalhadores. Além disso, não existem no país movimentos sociais de estagiários que questionam o desrespeito a seus direitos e o que vigora é a ideia de que problemas no estágio são questões de ordem individual, tal como se percebe nos processos. Deste modo, percebe-se nos processos que a luta é individual apenas pelo direito a ter garantido o reconhecimento do vínculo empregatício devido a um estágio que não cumpria sua principal função, de garantir aprendizagem ao estudante.

Vale ainda salientar que muitos empregadores veem os jovens que procuram a Justiça do Trabalho como indivíduos que não devem ser contratados, maus exemplos para outros trabalhadores e até como aproveitadores e exploradores dos patrões. E uma parte da sociedade entende que os jovens que recorreram à Justiça do Trabalho percorrem um caminho incerto, pois deveriam ter tentado dialogar com o empregador antes de procurá-la; a sociedade também concebe esses jovens como indivíduos que incentivam o conflito e levam para a Justiça do Trabalho questões que poderiam ser resolvidas fora da esfera judicial.

No caso dos processos analisados, os jovens entendem que a Justiça do Trabalho pode resolver a situação de precarização encontrada no estágio. Mas essa procura apenas se deu após o estágio, pois ingressar com ação trabalhista durante o estágio

significaria ser desligado da empresa. Em todos os processos foi solicitado o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, o cancelamento do estágio. Os argumentos para isso são variados: englobam desde a realização de horas extras até a realização de estágios em áreas diferentes da sua formação como estudante. Os processos indicam também que muitos jovens tinham conhecimento de que realizavam estágios que não cumpriam o que determina a legislação.

O fato de ter encontrado um estágio que não garante aprendizagem causa certo desânimo e frustração para os jovens, pois muitos deles acreditavam que no estágio iriam ampliar os conhecimentos da teoria e teriam a possibilidade de efetivação, e com isso, a chance de ter um emprego formal. E quando a relação com a Justiça do Trabalho não resolve os problemas encontrados no estágio, cresce ainda mais a frustração e nasce um sentimento de descrédito em relação à Justiça e sua atuação.

5. A discussão dos processos analisados

Antes de discutir os processos é preciso destacar que na Justiça do Trabalho, o trabalhador que ingressa com ação é chamado de Reclamante e a empresa que recebe o processo é chamada de Reclamada.

O primeiro processo a ser discutido é o de uma jovem que era menor de idade no momento do estágio. Ela tinha 17 anos, residia na cidade de São Paulo, e realizou o estágio de nível Técnico em uma confecção de roupas, por intermédio de uma ONG (Organização Não Governamental) que realiza projetos de qualificação profissional junto a jovens de baixa renda, entidade na qual a jovem recebia formação relativa ao Ensino Técnico. Essa estagiária, que estava grávida, teve contato com produtos químicos prejudiciais à saúde sem ter acesso aos equipamentos de proteção, que deveriam ter sido fornecidos pela empresa. E, ainda, realizou o estágio mesmo quando não era mais estudante, o que é proibido segundo a legislação de estágio. Por essa situação, ela e seu advogado solicitaram que o Ministério Público do Trabalho (MPT)

atuasse durante o processo. Mas não houve qualquer participação do MPT durante o processo. Vale destacar que esse processo teve início em abril de 2004 e somente foi encerrado em outubro de 2007.

Sobre a situação de precariedade durante o estágio, o advogado da reclamante diz na contestação ao recurso da reclamada:

A jovem foi contratada e exerceu a função de ajudante, retirando das estufas peças de tecido, com alta temperatura, aliás atividade de ajudante, totalmente incompatível com o curso profissionalizante realizado perante a instituição de ensino. Percebe-se assim a inexistência de estágio (página 110 do processo n. 1).

Um aspecto interessante percebido ao longo do processo é que a ONG que formou a jovem considerou que o estágio realizado por sua aluna foi bom e até agradeceu à confecção, conforme consta em documento inserido no processo e é destacado a seguir trecho desse documento:

Parabenizo a empresa pela efetiva responsabilidade social e agradeço por contribuir com a missão de nossa entidade: desenvolver hábitos, atitudes e habilidades profissionais aos adolescentes de famílias menos favorecidas da cidade de São Paulo (página 39 do processo n. 1).

Isso se deu sem nenhum questionamento sobre as condições em que o estágio era realizado e essa ONG não levou em conta nem o fato da jovem estar grávida e de ter sido aluna de um de seus cursos.

Mesmo tendo decisão favorável na primeira e na segunda instâncias, a reclamante acabou por aceitar um acordo com a reclamada e ficou estabelecido que não haveria o reconhecimento do vínculo empregatício, e assim, não seria garantido o direito à licença maternidade. Percebe-se, que em muitos casos o acordo se transforma em uma ótima 'solução' para empresas que

desrespeitam direitos dos trabalhadores e que precarizam o estágio. As condições socioeconômicas dos estagiários, aliadas à lentidão da Justiça do Trabalho, acabam se transformando em elementos que estimulam os acordos, inclusive aqueles que não garantem benefícios que constavam nas sentenças dos juízes. Esse processo no momento do acordo já tinha três anos de duração.

O segundo processo é de uma estagiária da área de Direito, que tinha 24 anos de idade, era moradora da cidade de São Paulo e estagiou em uma empresa pública. Os argumentos principais dessa jovem, ao longo do processo e das audiências, é que, na verdade, ela era auxiliar administrativa e não estagiária. Declarou que não realizava atividades em sua área de formação, que apenas atendia os cidadãos que procuravam a empresa, sem atuar, portanto, na área jurídica. Ela ainda assinala que houve fraude na interpretação de seus direitos e que uma empresa pública deveria respeitar a legislação e utilizar de forma correta os estagiários que são por ela contratados. A empresa pública sempre afirmou nas audiências que o TCE (Termo de Compromisso de Estágio)⁵ é a prova da validade do estágio.

As decisões da primeira e da segunda instância foram favoráveis à reclamada. Na primeira instância, a decisão se pautou na existência do TCE para considerar que o estágio era válido. Além disso, a decisão considerou que as tarefas realizadas pela reclamante no estágio eram compatíveis com sua formação, bem como a ideia de que a experiência adquirida no estágio era importante para a formação da estudante e proporcionava maiores chances no mercado de trabalho.

⁵ O Termo de Compromisso de Estágio (TCE) é um documento importante, pois informa as condições em que são realizadas o estágio (jornada de trabalho, bolsa-auxílio, área de atuação do estagiário, etc.). Convém analisar que o estágio implica uma relação triangular: a escola que encaminha o estudante às empresas; as empresas / órgãos públicos que contratam o estudante e o aluno que estagia nas empresas / órgãos públicos. Essas três partes assinam o TCE.

No que se refere à decisão da segunda instância, a Turma do TRT⁶ negou o recurso da reclamante e considerou que não houve caracterização de vínculo empregatício, mas somente estágio e que o TCE é um dos instrumentos que demonstra a sua validade. Além do mais, a Turma assinala que a sentença da primeira instância não merece nenhum reparo. A decisão destaca também:

Com efeito, embora tenha alegado, não comprovou a reclamante, ora recorrente, que as atividades que desempenhou como estagiária, tivessem assumido caráter laboral característica da existência de vínculo empregatício (p. 103 do processo n. 2).

A jovem tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido. Nesse processo houve parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT) e nesse documento o MPT destacou que todos os requisitos do estágio foram respeitados e que não existiam motivos para reconhecimento do vínculo empregatício. Esse processo teve início em dezembro de 2000 e se encerrou em novembro de 2004.

Há outro processo que também chama atenção: é o caso de um jovem de 18 anos de idade, que residia no município de São Paulo, que cursava o Ensino Médio e que foi estagiar em uma empresa de logística. Os motivos que o fizeram procurar a Justiça do Trabalho foram os seguintes: o estágio não lhe possibilitou a aprendizagem e ele era utilizado como um funcionário da empresa sem qualquer acompanhamento por parte da mesma e da instituição de ensino.

A reclamada argumentou que o estágio era válido e que houve assinatura do TCE com a interveniência da Escola Estadual, onde estudava o reclamante. Ela apontou que esse termo foi assinado

⁶ Silva (2000) entende que Turma de um Tribunal é o grupo de juízes que é organizado de acordo com o Regimento de Tribunal, para que julgue os recursos que chegam a esse Tribunal. Na Justiça do Trabalho, normalmente a Turma é formada por 5 juízes, sendo que é necessário pelo menos três para seu funcionamento.

para o período de um ano e depois foi postergado, sendo encerrado a pedido do estagiário. Ela disse que o fato do reclamante cursar o Ensino Médio não é empecilho para realização do estágio. “A complementação da formação com estágio lhe dará mais condições profissionais em relação àquele estudante que nunca teve uma experiência vivencial e prática numa corporação” (p. 44 do processo n. 3).

Na primeira e na segunda instâncias as decisões foram favoráveis ao reclamante. A decisão da primeira instância justificou que as atividades realizadas pelo reclamante durante o estágio não tinham qualquer relação com o curso realizado pelo jovem, o Ensino Médio. Ainda segundo a decisão, essas atividades não complementavam o aprendizado do reclamante. Por isso, foi considerado inválido o estágio e reconhecido o vínculo empregatício. Quanto à decisão da segunda instância, a Turma do TRT, por unanimidade de votos negou, o recurso da reclamada. Os juízes consideraram que não ficou provada a existência de acompanhamento das atividades realizadas pelo estagiário. Além disso, a escola não fez qualquer intervenção para verificar se estava havendo aprendizado. No entanto, após essa decisão, o estagiário acabou realizando um acordo em que recebeu 68% do que havia solicitado. O acordo garantiu o reconhecimento do vínculo empregatício.

O fato da escola (não apenas do Ensino Médio, mas também do superior) não realizar o devido acompanhamento durante o estágio faz pensar em inúmeras questões. Inclusive aquelas relacionadas ao fato de que o estágio, ou qualquer tipo de trabalho, em quaisquer condições, tem a função de retirar o jovem da possibilidade de ingresso no mundo do crime e colocá-lo no mundo dos ‘homens de bem’, talvez o pensamento de algumas instituições de ensino. Além disso, como menciona Frigotto (2004), a escola, para a classe trabalhadora, muitas vezes tem como único objetivo passar para os alunos a disciplina do trabalho precoce e precário. Esse processo começou em outubro de 2004 e teve seu término em novembro de 2005.

Por fim, discute-se o processo de uma jovem de 24 anos de idade, que era moradora da cidade de São Paulo e estudante do Ensino Médio e que realizou o estágio em uma distribuidora de publicações. Essa jovem chegou a ser efetivada após o estágio, mas foi por meio de um contrato de experiência, e quando esse contrato foi encerrado, ela foi demitida. O que aconteceu com essa jovem demonstra o quanto a força de trabalho juvenil é desrespeitada por muitos empregadores, que utilizam inclusive meios respaldados pela legislação para precarizar o trabalho dos jovens.

A jovem relata, ao longo do processo, que não recebeu o devido acompanhamento pedagógico durante o estágio e que não foi solicitado pela empresa que ela fizesse os relatórios referentes ao estágio. Além disso, durante o estágio, ela ficou grávida.

As decisões da primeira e da segunda instâncias foram favoráveis à reclamante, mas ela acabou aceitando um acordo com a reclamada em que houve a garantia do reconhecimento do vínculo empregatício.

Na decisão da primeira instância consta que a reclamante não exerceu atividade própria de estágio curricular ou profissionalizante. E fica definido que o estágio não cumpria seus objetivos, por isso foi caracterizado vínculo empregatício da reclamante com a primeira reclamada.

Após essa decisão, a reclamada ingressou com recurso e em resposta ao recurso a reclamante argumentou nas contrarrazões:

Mais uma vez, julgadores íclitos julgadores, nos deparamos com as heresias próprias daqueles que desonram os direitos dos trabalhadores, e o que é pior, insatisfeitos, enodoam com a pecha de desatento, aquele que com sabedoria e alto grau de conhecimento jurídico, ofertou o constituído ora atacado (p. 136 do processo n. 4).

A decisão da segunda instância manteve a decisão anterior. Nela, os juízes da Turma do TRT afirmaram que não basta existir o

TCE para que o estágio seja válido e que é fundamental a atuação da instituição de ensino com a supervisão, orientação e avaliação do estágio. O processo iniciou-se em novembro de 2005 e terminou em outubro de 2007.

6. Considerações finais

Os acordos em que os estagiários não conseguem o reconhecimento do vínculo empregatício indicam uma precarização que é aceita e legitimada pela Justiça do Trabalho, visto que o acordo só pode ser homologado pelo juiz do caso. Quando acordos desse tipo foram realizados nos processos analisados percebeu-se que os jovens tinham decisões favoráveis da Justiça do Trabalho, mas como consideraram que o processo poderia demorar ou necessitavam do dinheiro naquele momento ou mesmo tinham a visão de que a proposta de acordo da reclamada era boa, aceitavam o acordo mesmo sem contar o tempo de 'falso' estágio como tempo de serviço através da assinatura da Carteira de Trabalho. Não se pode negar que a imaturidade dos jovens, o desconhecimento dos direitos como estagiários, ou mesmo a pressão familiar ou de advogados pode influenciar na aceitação desses acordos.

Para esses jovens que recorreram à Justiça não havia estágio, mas emprego. Por isso, solicitavam o reconhecimento do vínculo empregatício. Para tanto, os jovens e seus advogados incluíram nos processos provas documentais (controles de horas trabalhadas, Termo de Compromisso de Estágio, laudos médicos, comprovantes de recebimento de bolsa-auxílio, entre outros) e utilizaram o depoimento de testemunhas para provar na Justiça que havia desvirtuamento do estágio.

Muitas vezes as provas inseridas pelos jovens nos processos não levam ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois alguns juízes tinham a interpretação de que o mais importante é a existência da documentação do estágio, sobretudo do TCE, que indica que estudante, empresa e instituição de ensino têm conhecimento da realização do estágio. Nessa interpretação, os juízes podem não ter levado em conta o fato dos estagiários realizarem horas extras,

estagiarem em áreas diferentes da sua formação e não receberem o devido acompanhamento tanto da instituição de ensino quanto do órgão que contratou o estagiário. Desse modo, para esses juízes, o fato de um jovem realizar estágio em uma área que não possui qualquer relação com sua área de formação não desvirtuava o estágio, desde que existisse o TCE.

As diversas situações de precariedade vivenciadas pelos jovens, ao longo do estágio, juntamente com o abuso na utilização de estagiários por diversas empresas, levaram à criação de uma nova lei do estágio em 2008. O que indica a necessidade de intervenção do Estado na resolução de problemas enfrentados por grande parte dos estagiários brasileiros. Todavia não se pode deixar de destacar que a mudança da legislação não basta para que o estagiário seja tratado realmente como estagiário pelas empresas: é preciso a atuação dos órgãos estatais da área do trabalho na fiscalização dos estágios e na punição de empresas que desrespeitam a legislação, bem como a mobilização dos estagiários por seus direitos.

Bibliografia

- ALVES, G. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho*. Londrina: Praxis, 2007.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1987.
- BRIZOLA, R. "O Dilema da Empregabilidade". *Folha de S.Paulo*, 12/08, 2002.
- FORACCHI, M. M. *A juventude na sociedade moderna*. São Paulo: Editora Pioneira, 1972.
- MARTINS, S. P. *Estágio e relação de emprego*. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

- MENDES, M. M. B. *A Justiça do Trabalho e o mercado de trabalho: trajetória e interação Judiciário e a regulação do trabalho no Brasil*. Dissertação de Mestrado em Economia. IE / Unicamp, 2007.
- MESQUITA, M. R. *A inserção dos jovens no mercado de trabalho e o acesso aos direitos trabalhistas no Brasil dos anos 2000*. Tese de Doutorado. IFCH, Unicamp, 2011.
- NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.
- PESSANHA, E. G. da F. "O papel da Justiça do Trabalho na garantia de direitos e igualdade: Breve balanço nos 20 anos da Constituição de 1988". In: KREIN, José Dari *et al.* (orgs.). *Vinte anos da Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.
- POCHMANN, M. *Inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABET, 1998.
- _____. "Juventude em busca de novos caminhos no Brasil". In: NOVAES, Regina e VANNUCHI, Paulo (orgs.). *Juventude e Sociedade: Trabalho, Educação, Cultura e Participação*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.
- SILVA, De P. e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2000.