



SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL,
TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL
Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC - 27 a 29 de Outubro de 2015

OS PARADOXOS DAS PROPOSTAS DE VALORIZAÇÃO DO ESTÁGIO PROFISSIONAL

Jaime Hillesheim¹

Resumo

As propostas legislativas que visam alterar a Lei nº 11.788/2008 – conhecida como “lei do estágio” – facilmente conseguem a adesão da opinião pública, especialmente de estudantes que vêem no estágio uma forma de garantir ou complementar sua renda individual e familiar. Nossa hipótese de trabalho, no entanto, é de que essas proposições acabam criando um contingente de trabalhadores de segunda categoria e servindo de referência para as pretensões de redução do conteúdo das normas protetivas do trabalho. Essas questões não podem ser desconsideradas no debate sobre o estágio profissional do Assistente Social.

Palavras-Chave: Trabalho. Precarização. Estágio profissional.

1 SITUANDO O DEBATE SOBRE O TEMA

O Serviço Social ininterruptamente vem tentando construir estratégias para que o estágio supervisionado seja efetivamente um componente curricular que contribua, no processo de formação, para o desenvolvimento das competências e habilidades preconizadas nas atuais diretrizes para os cursos da área. Aspectos mais gerais que relacionam o estágio às necessidades impostas pelo mercado de trabalho, contudo, muitas vezes não são devidamente tratados de modo a subsidiar a operacionalização da política nacional de estágio, inclusive na área do Serviço Social.

A reflexão que aqui trazemos faz parte de uma investigação mais ampla sobre os fundamentos e perspectivas das proposições legislativas apresentadas entre 2009 e 2015 (em tramitação ou arquivadas)² na Câmara Federal, com vistas a alterar disposições contidas na Lei nº 11.788/2008.

As análises iniciais apontam para o fato de que tais proposições vão ao encontro dos interesses do mercado de trabalho em detrimento da dimensão pedagógica do estágio. O conteúdo do conjunto de Projetos de Lei (PL) apresentado, em essência, revela a conexão das iniciativas legislativas com a lógica mercantil impressa na política de educação brasileira e com as necessidades de desoneração do capital em relação aos custos da reprodução da força de trabalho.

Entre os aspectos contemplados no nosso plano de estudos podemos destacar: a mitigação das finalidades pedagógicas do estágio em face da perspectiva mercadológica; a ampliação do “exército” de estagiários para servir às necessidades do mercado com custo reduzido; o alongamento do tempo de estágio; as diferentes formas de acesso às vagas de estágio; a invasão de perspectivas moralizantes nas práticas de estágio em detrimento de sua natureza pedagógica; e a progressiva e precária aproximação do trabalhador estagiário à figura jurídica do emprego.

No presente artigo trataremos especificamente do último aspecto mencionado com o fito de mostrar que os estágios profissionais, em todas as modalidades e níveis de ensino,

¹ jaimehil@yahoo.com.br - Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

² Optamos por analisar inclusive os Projetos de Lei (PL) já arquivados, compreendendo o período entre 2009 e 2015, porque estes revelam determinadas teleologias sobre o estágio profissional. Ademais, muitos são desarquivados ou seus conteúdos se tornam emendas ou são pensados a outros PL em tramitação ou a novas proposições.



têm se constituído em formas disfarçadas ou explícitas de precarização do trabalho, muitas vezes reafirmadas pela dinâmica instaurada nos espaços de formação. A partir dessa afirmativa, socializamos alguns questionamentos sobre o estágio em Serviço Social.

2 AS CONTROVERTIDAS RELAÇÕES ENTRE ESTÁGIO PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO

2.1 A Lei 11.788/2008: o que tem por trás de seus aparentes avanços

A Lei nº 11.788/2008 dispõe sobre o estágio de estudantes e subsidia primordialmente a política de estágio no âmbito nacional, tanto nas universidades como em outras instituições de ensino médio, técnico, especial e fundamental (do 5º ao 9º ano).

Apesar de esta normativa definir o estágio como um “ato educativo escolar supervisionado” e que, por isso, deve fazer “parte do projeto pedagógico do curso” de maneira a permitir o “aprendizado de competências próprias da atividade profissional”, contraditoriamente, a mesma norma indica que o estágio deve preparar o estudante “para o trabalho produtivo” (BRASIL, 2008). Neste sentido, a lei mesma objetiva explicitamente o ingresso do estudante no mercado de trabalho.

Não por acaso a lei em comento define regras que muito aproximam o estágio das relações de emprego, ainda que se afirme a sua natureza distintiva. Na prática, o que se observa é que esta distinção não é tão essencial e a norma tem contribuído, sim, para a precarização do trabalho. Alguns dos direitos constantes nos dispositivos da chamada “lei do estágio” são típicos dos que se inserem em relações de emprego. Em sendo assim, tem-se concretamente a constituição de um contingente de trabalhadores que passam a se identificar como empregados especiais, caso preencham os requisitos impostos pela norma: matrícula e frequência regular numa instituição de ensino; termo de compromisso entre o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio; compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas definidas nos instrumentos formais pactuados.

Neste sentido, a “lei do estágio” garantiu direitos que, em face das condições de vida da grande maioria dos estudantes brasileiros, parecem ser justo motivo de comemoração e de prestígio. Contudo, esta aparência progressista, no nosso entendimento, esconde um conjunto de estratégias que visa dispor, para o mercado de trabalho, mão de obra barata em detrimento da função pedagógica do estágio. Desta feita, a regulamentação de estágio aparece como uma exceção instituída à relação empregatícia .

Reiteramos, as “novidades” advindas da Lei nº 11.788/2008 fazem assemelhar, de maneira incontestável, o estágio às relações de emprego, precarizando-as ainda mais. A aprovação dessa normativa fez (re)surgir outras proposições legislativas que vão na mesmíssima direção: atender os interesses do mercado de trabalho capitalista.

Do ponto de vista formal a desconsideração do caráter pedagógico do estágio é combatida no meio jurídico. Ainda que numa interpretação legalista e de defesa da “lei do estágio”, Sobrinho assevera que:

A finalidade do estágio não é combater o desemprego, distribuir renda, tampouco suprir a carência imediata de mão de obra das empresas. A sua destinação é especificamente de formação educativa, afigurando-se ilegal a exploração do trabalho do estagiário com o objetivo de reduzir os custos de reprodução da força de trabalho (SOBRINHO, 2008, p. 08).

Apesar das tentativas de nublar as reais intenções da “lei do estágio”, os próprios órgãos estatais reconhecem que ela corrobora com o enfrentamento do desemprego, em particular, entre os jovens:



As disposições [...] [legais] representam uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. São concepções educativas e de formação profissional para dotar o estagiário de uma ampla cobertura de direitos capazes de assegurar o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho (BRASIL, 2010).

Não obstante as posições defensivas das “inovações” impressas no texto legal em comento, seu uso para o enfrentamento do desemprego resta evidenciado nos próprios termos expressos nos documentos estatais. Por outro lado, a renda obtida pelo jovem trabalhador estagiário auxilia na sua subsistência e, não menos importante, permite a ele a permanência na universidade, em particular quando esta tem natureza privada, haja vista a cobrança de mensalidades.

A burla à legislação trabalhista é cotidianamente reiterada sob o auspício dos contratos de estágio. Na realidade do ensino superior, não só na área do Serviço Social, mas em todos os cursos, a violação de direitos se materializa de várias formas: na falta do supervisor acadêmico ou na falta de condições para que esta seja realizada, no número excessivo de estudantes sob a responsabilidade de um mesmo docente, na transformação da supervisão de campo num sobretrabalho do profissional que a assume repercutindo sobre a qualidade do estágio, na ausência dos convênios e termos de estágio com a anuência de órgãos de fiscalização, na falta denexo entre as atividades de estágio e a área de formação, na não realização de avaliações periódicas, etc..

No âmbito do ensino superior, mas não exclusivamente, a convivência das instituições de ensino com as inúmeras irregularidades caracteriza um pacto incondicional com os interesses do mercado de trabalho na medida em que oferecem mão de obra qualificada ou em processo de qualificação em condições ótimas para o capital. Do ponto de vista ético tais instituições faltam com o compromisso assumido com seus próprios estudantes, na medida em que a reiteração dessas práticas compromete a inserção futura desses no mercado de trabalho profissional após a conclusão do processo formativo.

Apesar de todas as tentativas de valorização do potencial benéfico da Lei nº 11.788/2008 para os estudantes, de fato, ela beneficia o mercado de trabalho capitalista, haja vista sua incontestável contribuição para dar maior flexibilidade ao uso da força de trabalho. Além disso, como já apontamos alhures, novas proposições estão em discussão no legislativo federal para fazer o capital avançar mais sobre os direitos dos trabalhadores e desvirtuar o caráter pedagógico do estágio.

2.2 A progressiva e precária aproximação do trabalhador estagiário à figura jurídica do emprego celetista.

Grande parte das proposições legislativas que visam alterar a norma citada tende a buscar uma equiparação dos direitos do estagiário aos direitos assegurados ao trabalhador com vínculo de emprego, sem, contudo, pôr em questão os benefícios que os contratos de estágio garantem aos empregadores³.

³ Para fins do presente estudo analisamos o conteúdo das seguintes proposições legislativas em tramitação ou não: PL nº 1396/2015; PL nº 1141/2015; PL nº 1134/2015; PL nº 978/2015; PL nº 963/2015; PL nº 716/2015; PL nº 05/2015; PL nº 7486/2014; PL nº 5104/2013, PL nº 5462/2013, PL nº 5695/2013, PL nº 6554/2013 (arquivado), PL nº 3158/2012, PL nº 4273/2012, PL nº 4443/2012, PL nº 4598/2012, PL nº 4697/2012, PL nº 4813/2012, PL nº 268/2011, PL nº 563/2011, PL nº 900/2011 (arquivado), PL nº 2248/2011(arquivado), PL nº 2579/2011(arquivado), PL nº 2673/2011, PL nº 2685/2011 (arquivado), PL nº 2942/2011, PL nº 6734/2010 (arquivado), PL nº 7109/2010 (arquivado), PL nº 7653/2010, PL nº 7867/2010, PL nº 4579/2009, PL nº 5094/2009, PL nº 5165/2009, PL nº 5262/2009, PL nº 5877/2009 (apensado ao PL nº 7109/2010), PL nº 6044/2009 (arquivado).



De acordo com a doutrina trabalhista os requisitos caracterizadores da relação de emprego são: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e alteridade.

Da mesma forma que um empregado, o estagiário para ser contratado como tal deve ser uma pessoa física, na condição de estudante. Do mesmo modo, assim como um empregado, deve o estagiário exercer pessoalmente suas atividades, não podendo delegá-las a outrem. A não eventualidade presente na relação de emprego, por certo caracteriza da mesma forma o estágio e, dadas as exigências que se fazem ao estagiário, este acaba por integrar-se aos fins das organizações nas quais se vincula. A subordinação que advém da relação jurídica entre empregado e empregador por meio de um contrato de trabalho também é verificada entre o estagiário e quem o contrata, haja vista a exigência dos convênios e termos de estágio nos quais são explicitadas as obrigações e direitos das partes envolvidas. Por certo, o estagiário não pode assumir os riscos da atividade desenvolvida por quem o contrata, tal como um empregado, demonstrando que alteridade também se verifica nos contratos de estágio.

Além de todo o exposto, verificamos que o estágio, particularmente o curricular não obrigatório, tem sido remunerado, principalmente com o advento da Lei nº 11.788/2008. Desta feita, a onerosidade presente na relação de emprego é similarmente observada em parte significativa dos contratos de estágio.

Ao analisar as similaridades entre o trabalhador estagiário e o empregado, Maurício Godinho Delgado se posiciona no seguinte sentido:

Repita-se que o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado – sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços). Não obstante, a ordem jurídica, avaliando e sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio – do ponto de vista do prestador de serviços, nega caráter empregatício ao vínculo formado (DELGADO, 2008, p. 324).

A partir dessas considerações podemos então formular as seguintes questões: se há tantas similaridades entre os contratos de estágio e os de emprego, por que aos empregadores é mais vantajosa a contratação de estagiários? Em face dessas similaridades não seria óbvio que desses contratos decorressem direitos e obrigações idênticos? Nes particular, nos parece que sim, mas não é isso que se verifica na realidade concreta. Para estimular a contratação de estagiários aos empregadores é oferecido legalmente um conjunto de benefícios: não são devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários. Portanto, os contratantes dispõem de uma força de trabalho qualificada ou em processo de qualificação, com um custo muito menor. Eis, pois, a resposta para o primeiro questionamento acima formulado.

Isso também explica, em parte, a falta de vagas de estágio curricular obrigatório, na medida em que aquelas instituições concedentes que possuem um número significativo de estagiários realizando este componente curricular de caráter não obrigatório, declinam da seleção de estudantes que pretendem realizar o estágio profissional de caráter obrigatório. Isso porque teriam que dispor de um profissional para assumir as responsabilidades de supervisão exigidas pelas instituições de ensino por força de lei⁴, regra que é facilmente burlada no caso do estágio não obrigatório, considerando que a maioria das unidades

⁴ Ademais, a legislação impõe limites ao número de estagiários - independentemente de estarem realizando estágio obrigatório ou não - em relação a cada profissional supervisor.



acadêmicas não tem estrutura para fazer o devido acompanhamento pedagógico nem mesmo do estágio curricular obrigatório. Não por acaso algumas universidades já estão implementando a denominada “supervisão de estágio *on line*”, estratégia que “responde” às inúmeras denúncias de descumprimento das normas legais, em especial quanto à supervisão acadêmica das atividades desenvolvidas pelos estudantes nas instituições concedentes.

Ao admitir que estagiários desempenham funções com qualidade e capacidade semelhante a de profissionais, alguns legisladores, defendendo interesses de determinados segmentos sociais, inclusive os de estudantes que legitimam o processo de desvalorização da dimensão pedagógica do estágio em face dos interesses do mercado de trabalho, propõem alterações na “lei do estágio” no sentido de ampliar os benefícios nela previstos.

As proposições mais recorrentes têm como objeto a questão da remuneração, traduzida sob a denominação de bolsa de estágio. Neste particular as sugestões são muito variáveis. Alguns defendem que o valor da bolsa não pode ser inferior ao valor do salário mínimo vigente no país. Outros propõem que o pagamento seja diferenciado em conformidade com o nível de ensino, mas compulsório. Assim, os estudantes enquadrados nas condições previstas no inciso I, do art. 10 da Lei nº 11.788/2008 teriam direito ao pagamento de 01 (um) salário mínimo, os enquadrados no inciso II do mesmo dispositivo seriam remunerados com 01 (um) salário mínimo e meio e, os estudantes de nível superior, nas condições previstas no inciso III, teriam garantido o pagamento de bolsa no valor de 02 (dois) salários mínimos⁵.

O argumento é de que a valorização da remuneração dos estagiários coibiria as práticas de exploração dessa força de trabalho, haja vista que a atividade de estágio é reconhecidamente sub-recompensada.

Há ainda algumas proposições voltadas para garantir que os estágios remunerados, em particular para os estudantes em níveis de ensino precedentes ao superior, sejam oferecidos exclusivamente para jovens entre 14 e 17 anos, sem vínculo de empregos, com renda familiar que os caracterize como pobres e até que eles completem 18 anos. Estes jovens teriam direito a uma bolsa de 01 salário mínimo, além do auxílio transporte e alimentação.

Já as propostas de remuneração em relação aos estágios curriculares obrigatórios aparecem em menor número, mas existem. Em geral, estas proposições defendem que a União deve garantir, através da criação de um programa específico, no ensino superior, bolsas para os estudantes cujos cursos não tenham vagas suficientes para a realização desse tipo de estágio. Contudo, o acesso a este benefício estaria limitado aos estudantes de famílias cuja renda per capita fosse idêntica à definida pela legislação para o acesso aos programas de bolsas de estudos em instituições privadas de ensino superior.

⁵ Cf. Lei nº 11.788/2008, temos que: “Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

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

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

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante” (BRASIL, 2008).



Em sendo aprovada, esta proposta caracterizaria uma duplicidade de ação, haja vista a existência de uma política de permanência sendo conduzida pelo MEC, ainda que esta seja insuficiente para atender a demanda existente.

A aprovação de uma proposição dessa natureza permitiria que a iniciativa privada – como parte concedente nos convênios estabelecidos com as universidades -, também tivesse à disposição um exército de estagiários sendo recompensados economicamente pelo Estado, desonerando o capital, também por esta via.

Por fim, há proposições que sugerem que a questão da concessão de bolsa, no caso de estágio curricular obrigatório, seja uma liberalidade da parte concedente, sendo compulsória somente em relação aos estágios curriculares não obrigatórios.

Outro aspecto objeto de propostas de alteração da Lei nº 11.788/2008 diz respeito ao recesso remunerado. A despeito de se destacar a sua distinção em relação ao direito trabalhista de férias, tanto no que tange a sua natureza quanto à forma de concessão, não há como negar similaridades, ainda que o recesso remunerado do estagiário figure como uma forma substitutiva e precária daquele direito do empregado celetista.

A norma legal vigente prevê que o estagiário que recebe bolsa ou outra contraprestação pelos seus serviços tem direito a um recesso remunerado, de 30 (trinta) dias, quando o estágio tenha duração igual ou superior a um ano. Prevê, ainda, que se o estágio for desenvolvido em tempo inferior, esse recesso deve ser concedido de maneira proporcional.

Muitas partes concedentes, nos casos em que o estágio tem duração de 02 (dois) anos, acabam por conceder os primeiros 30 (trinta) dias e, em virtude do fim do contrato de estágio, não concedem o segundo período de recesso remunerado. Neste sentido, há a defesa, nas proposições legislativas analisadas, de que seja imposta à parte concedente a concessão do recesso remunerado sempre durante a vigência do contrato.

A necessidade de propor alterações que garantam a concessão do recesso remunerado dentro da vigência do contrato revela a visão atrasada e mesquinha das partes concedentes, contrariando o discurso da função social especialmente das organizações privadas com fins lucrativos, que valorizam sua marca ao darem publicidade ao fato de contribuírem com a formação de profissionais, oferecendo oportunidades de estágio.

Outro aspecto de preocupação dos legisladores refere-se ao intervalo que antecede à extensão da jornada máxima de 06 (seis) horas do estagiário. As proposições, neste particular, são muito semelhantes às normativas trabalhistas que regulam as relações de emprego⁶. Desta feita, caso exista a necessidade de exceder a jornada de 06 (seis) horas, terá direito o estagiário a um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso e alimentação, antes da extensão da jornada. Aliás, a concessão de auxílio-alimentação a estagiários também é objeto de PL analisadas.

A proteção à gestante estagiária também aparece como uma demanda incorporada nas proposições legislativas consultadas. Diante da omissão da “lei do estágio” em relação ao tema, os legisladores propõem que a estudante grávida poderia ter seu termo de compromisso com a parte concedente suspenso por 120 (cento e vinte) dias⁷, sendo retomado após este lapso temporal de modo a cumprir o período remanescente. Ficaria a parte contratante impedida de desligar a estudante gestante desde a confirmação da gravidez até o decurso do tempo restante do contrato, contado após o seu retorno às atividades. Uma antecipação do desligamento só poderia ocorrer, de acordo com as

⁶ Esse intervalo garantido anteriormente somente às empregadas (art. 384 da CLT) é, hoje, também extensivo aos empregados, conforme pacificadas decisões de Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio Tribunal Superior do Trabalho.

⁷ De forma semelhante a CLT, em seu art. 392 e seguintes, trata da questão.



proposições analisadas, nas hipóteses em que houvesse descumprimento das obrigações assumidas pela estudante ou, em outras palavras, quando esta cometesse uma falta grave. Em caso de aborto não-criminoso, a estagiária gestante teria direito a se afastar de suas funções por 14 (quatorze) dias, sem qualquer prejuízo.

Apesar de as propostas legislativas preverem uma espécie de suspensão das atividades de estágio em virtude de gravidez, não se cogita, nestes casos, que o afastamento seja remunerado.

Assim como a proteção à gestante está presente nos PLs em tramitação no legislativo federal, a reserva de vagas para pessoas com deficiência também é ventilada, de maneira análoga ao que já está regulamentado em relação às oportunidades de empregos na iniciativa privada e nos concursos públicos.

Da mesma forma que aos trabalhadores em geral está garantido o direito de livre associação, há proposições demagógicas que defendem a licitude da organização política da “classe de estagiários”, de forma que por este meio, os estudantes pudessem negociar seus interesses junto às partes concedentes, controlar o cumprimento da legislação e atuar em parceria junto aos órgãos de fiscalização. Além disso, os legisladores vislumbram que tais associações poderiam desenvolver ações cívicas, trabalho voluntário e eventos culturais.

Ora, ao afirmarmos que proposições neste sentido são demagógicas estamos nos referindo ao fato de que o direito à liberdade de associação é garantido constitucionalmente, não havendo necessidade de nenhuma outra normativa neste sentido. Eis, pois, que assim dispõe o texto constitucional vigente, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.

[...] (BRASIL, 1988).

Ainda, referente às profissões liberais, caso seja exigido do estagiário a inscrição em órgãos de classe, as despesas com anuidade e taxas para a inscrição deverão, segundo proposições legislativas, correr por conta da parte concedente. Em caso de rescisão antecipada de contrato, o estagiário estaria obrigado a devolver o valor proporcionalmente ao lapso temporal restante para a extinção ordinária daquele.

Ante ao que expusemos, defendemos que só aparentemente essas proposições que procuram equiparar os direitos do estagiário aos direitos do empregado são benéficas àqueles. Em face das tendências verificadas na realidade do mercado de trabalho no qual as vantagens econômicas para a contratação de estagiários por parte das empresas e órgãos públicos são incontestes, todas corroboram para os processos de precarização disfarçada das condições de vida e de trabalho do conjunto dos trabalhadores.

Estas proposições, no nosso entendimento, acabam por colocar no horizonte da luta política da classe trabalhadora pautas que, no fundo e ao cabo, terminam por legitimar o avanço da ofensiva do capital sobre o trabalho, prolongando, sobremaneira, a postura defensiva que o movimento dos trabalhadores tem assumido nas últimas décadas, em particular na realidade brasileira. Mais, elas acabam por dar azo à constituição de trabalhadores de “segunda categoria” ou, ainda, podem servir de parâmetro negativo para as reformas trabalhistas, haja vista que, por trás dos aparentes avanços, estas proposições de garantias de direitos ao “exército de estagiários” logram importantes conquistas para o



capital, na medida em que elas o desoneram. Se aceitas pelos trabalhadores estagiários, por que não o podem ser, também, pelos trabalhadores em geral?

Do ponto de vista ideológico, as vantagens propostas aos estudantes estagiários corrobora significativamente para a consolidação de posturas de sujeição do trabalho ao capital, mantendo ainda mais intocada a dominação desse sobre aquele.

Além disso, esta forma precária de proteção dos estagiários contribui para o processo de fragmentação da luta política dos trabalhadores, pois mina a construção da identidade de classe e, se não inviabiliza, dificulta muito a vinculação daquele contingente ao movimento sindical. Tal aspecto é essencial para que os processos de supressão, regressão e desregulamentação de direitos trabalhistas continuem avançando.

3 CONCLUSÃO

Nos termos aqui expostos, entendemos que os estágios profissionais estão constituindo, sim, formas precárias de trabalho em geral. Ainda que a legislação vigente contemple genericamente a relação entre estágio e área de formação no sentido de desenvolver as habilidades e competências previstas nos projetos de cursos, o que ocorre é que são priorizadas as demandas do mercado de trabalho.

Em face de tudo aqui exposto, deixamos ao leitor duas questões para serem refletidas:

- Em sendo o estágio um componente curricular determinante para uma boa formação, como o Serviço Social se posicionará em relação às proposições legislativas que pretendem uma similaridade entre os direitos dos trabalhadores estagiários e os direitos dos trabalhadores empregados celetistas? Ao se posicionar na defesa de determinadas pautas de estudantes estagiários, nesta direção, não estaria a categoria contribuindo para a legitimação de processos de precarização do trabalho?

- Ao dispensar o mesmo tratamento às duas modalidades de estágio, ou até priorizando a supervisão do estágio curricular não-obrigatório em detrimento de outras atividades previstas no projeto de formação defendido pela categoria, seguindo a letra da lei, não estará o Serviço Social, sucumbindo aos ditames do mercado de trabalho e, negando, mais uma vez, o enfrentamento dos dilemas do estágio curricular obrigatório?

Todas estas questões não significam, a priori, a negação da importância do estágio supervisionado na formação do profissional em Serviço Social. Apenas, indicam inquietações políticas e teóricas que precisam ser enfrentadas para que a profissão não assuma posicionamentos que se opõem aos princípios e valores por ela mesmos defendidos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 49. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 30 jan. 2014.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2014.



**SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL,
TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL**
Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC - 27 a 29 de Outubro de 2015

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Nova cartilha esclarecedora sobre a Lei do Estágio. Brasília: MTe, 2010. Disponível em:
<<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CD2239D012CDFC2CA6F44A7/capa-cartilha-estagio-web.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 7^a ed. São Paulo: Ltr, 2008.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008.

Disponível em:

<http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2014.