



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

LUCIANA DE JESUS BRITO

ASSÉDIO MORAL: IMPLICAÇÕES NO PROCESSO FORMATIVO DO
ESTAGIÁRIO

Brasília

2016

Luciana de Jesus Brito

Trabalho Final de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Licenciado em Pedagogia, à Comissão Examinadora da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, sob a orientação da professora Dr^a Catarina de Almeida Santos.

Brasília

2016

BANCA EXAMINADORA

Professora Dra. Catarina de Almeida Santos (Orientadora)

Faculdade de Educação – FE, Universidade de Brasília - UnB

Professor Dra. Fátima Lucília Vidal Rodrigues (Examinador)

Faculdade de Educação – FE, Universidade de Brasília – UnB

Professora Dra. Sônia Marise Salles Carvalho (Examinadora)

Faculdade de Educação – FE, Universidade de Brasília - UnB

À minha família, minha fortaleza e suporte, aos amigos, pois sem eles eu nada seria, e a todos os estagiários, fonte de inspiração para a realização desse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que até aqui me acompanhou e me mostrou que obstáculos foram necessários para que eu me tornasse uma pessoa mais forte e persistente. Aos meus pais, Sebastiana e Geraldo, por todo apoio, suporte, amor e paciência que sempre tiveram e me proporcionaram.

Aos meus amigos de curso, que me acompanharam durante esses anos, em especial à Thalyta Rezende por todos os risos e momentos compartilhados, à Jéssica Nayara, que não soltou da minha mão em nenhum momento, e que fez o possível e o impossível para me ajudar nessa reta final. À Bruna Cortez, que também foi meu porto seguro, que me apoiou, sofreu, compartilhou e me fez sorrir e foi fundamental para que eu não desmoronasse e me mantivesse firme. A vocês duas, o meu muitíssimo obrigada, e que a nossa amizade se estenda além da faculdade.

Aos Professores, que me deram a base necessária para estar aqui, e aos funcionários da Faculdade de Educação que me ajudaram em tudo que foi necessário, e que me ensinaram durante o meu período de estágio. Ao Marcos por suas piadas sobre os estagiários e por sempre me arrancar um sorriso mesmo nos dias mais difíceis. A Júlia de Cassia, que me acolheu, e me ensinou não apenas o trabalho técnico do qual fazia com excelência, mas como ser uma pessoa melhor, mesmo diante de tanta injustiça. Ao Sr. Elias, que sempre me recebeu com um abraço e me fazia acreditar em dias melhores. Ao Renato Aragão por suas palavras no momento em que mais precisei, ao Beto, Gilmar, à Patrícia, excelente profissional que dedicou anos de sua vida a Universidade de Brasília, com sua eficiência, paciência e simpatia, ajudou diversos alunos que passaram pela Faculdade de Educação. Ao Viana, Sr. Luís, Daniel (flamenguista) por sempre me receberem com um sorriso e por ajudarem nas minhas dúvidas.

Aos amigos que fiz durante o estágio, Michael, Fernanda Brito (Nanda), Felipe Nunes (Lipe), Rafael Oliveira (Rafa), Osmar de Jesus, Dayane Sousa, Claudinha Brito e Irlana Nunes. Vocês foram minha segunda família. Obrigada por todos os momentos que pude compartilhar ao lado de vocês!

À minha amiga, irmã de alma, Ana Paula Golembiouski Lopes, por todo seu apoio e incentivo para meu ingresso a UnB, por me acompanhar em todos os

momentos da minha vida, por me consolar quando tudo ficou difícil, por compartilhar suas vivências enquanto aluna da Universidade, por cada riso, por cada choro. Por ser meu porto seguro desde sempre. Por ter entrado na minha vida e permanecido. Pelo apoio moral para a realização desse trabalho e pela paciência para as minhas reclamações diárias. Obrigada amiga!

À UnB, por todas as pessoas que conheci aqui, pelas vivências e oportunidades que ela me proporcionou. Sentirei uma saudade indescritível.

À minha orientadora Catarina de Almeida Santos, por toda sua orientação, paciência e sabedoria. Obrigada por ter me acolhido.

Agradeço de coração!

“Resiliência é a habilidade de se adaptar e superar com sucesso frente aos desafios e às situações estressantes. É a superação das adversidades de forma saudável e construtiva.”

Garmezy

RESUMO

O estágio é um período em que o aluno poderá estar em contato com a práxis pedagógica. Essa é a proposta a qual ele se designa, entretanto, ainda é possível encontrar diversas irregularidades. A pesquisa tem como objetivo geral investigar se o estágio cumpre ou não função educativa. Os objetivos específicos propõem-se a investigar o que a lei do estágio nos traz a respeito, sua função educativa, e as relações de trabalho que acontecem nesse período, aprofundando no assédio moral, prática perversa presente no campo laboral do qual o estagiário faz parte. Os resultados obtidos a partir da pesquisa demonstram que o assédio moral também ocorre contra o estagiário e dessa forma requer uma maior atenção a cerca da proposta do estágio e o seu período de vigência.

Palavras chaves: Estágio, estagiário, assédio moral, práxis.

ABSTRACT

The internship is a period that the student can be in contact with the pedagogical praxis. This is the proposal that he designates to himself, however, it is still possible to find several irregularities. The research has the general objective to investigate if the internship accomplishes its educational role. The specific objectives propose to investigate what the internship law bring us about , its educational function and the working relationships that happen in that period, deepening in the mobbing, perverse practice present in the labor field which the intern is part. The results obtained from the research demonstrate that the mobbing also occurs against the intern and thus requires greater attention about the internship proposal and its duration.

Keywords: Internship, intern, mobbing

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT - Consolidação das Leis do trabalho

FGTS - Fundo de Garantia por tempo de serviço

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social (

CIEE – Centro de Integração Empresa Escola

ENEM- Exame Nacional do Ensino médio

IF – Instituto Fecomércio

IEL –Instituto Euvaldo Lodi

PAS – Programa de Avaliação seriada

UNB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

Apresentação	11
Memorial acadêmico	13
Capítulo I	
1. Função educativa no processo de formação.....	17
1.1 Relações de trabalho.	19
1.2. Consequências para as vítimas	21
1.3. Consequências para as empresas	25
Capítulo II	
2. Análise da Lei do Estágio.....	28
2.1 A Lei do estágio e seus objetivos.	28
2.2. Estágio não remunerado e as partes concedentes.	30
2.2.1 O papel do orientador para o desenvolvimento do estágio	31
2.2.2 Supervisão do estágio.....	33
2.2.3 Empresas contratantes.....	33
Capítulo III	
3.1 Metodologia da pesquisa.....	36
3.2 Análise dos questionários.....	36
Considerações finais.	49
Referências	51
Apêndice	53

APRESENTAÇÃO

O estágio é a principal relação entre a teoria e a práxis. Durante sua execução, há uma maior identificação entre o que se aprende e o que posteriormente poderá ser encontrado no campo de atuação. Ele é um norte para todos aqueles que desejam não apenas buscar identificação em áreas específicas, mas também uma experiência profissional, que contribui muito para essa inserção. A lei do estágio prevê função educativa, não podendo assim o estagiário ter vínculo empregatício. Com base nisso, o estagiário não possui os mesmos direitos que um funcionário com carteira assinada detém.

Nas relações de trabalho do cenário contemporâneo, por mais direitos que o trabalhador possua, ele não está isento de sofrer algum tipo de assédio. É importante ressaltar que o estagiário estando em ambientes onde a prática do assédio ocorre, também poderá ser protagonista dessa prática perversa.

A pesquisa partiu da seguinte questão norteadora: em que medida o estágio remunerado atinge seus objetivos, qual seja, contribuir para o processo formativo do aluno. Como objeto geral buscou-se analisar em que medida o estágio remunerado contribui para o processo formativo do aluno estagiário. Os objetivos específicos foram: a) analisar o que caracteriza o estágio remunerado; b) qual seu processo educativo, se o estágio cumpre o papel/função educativa no processo de formação; c) e analisar as relações de trabalho estabelecidas no processo de estágio.

A questão norteadora surgiu a partir de uma inquietação vivida pela pesquisadora, onde após o ocorrido, questionou-se de que maneira o estágio contribuía para a formação do aluno estagiário.

Esta pesquisa se divide em três partes. A primeira parte é o memorial acadêmico. Neste relato a minha trajetória, desde o meu primeiro contato com o ambiente escolar, até a conclusão da faculdade, momento este, em que surgiu o interesse por aprofundar neste tema, pouco explorado, e com a ambição de que a partir dos resultados presentes, outras pessoas se espelhem, e que pesquisas futuras referentes ao tema sejam realizadas.

A segunda parte trata-se do referencial teórico. Com o auxílio dos estudiosos do tema, abordo em três capítulos a lei do estágio, a função educativa que ele

apresenta, e as relações de trabalho que se dão nesse processo, dando enfoque para a questão do assédio moral contra o estagiário.

A terceira parte refere-se à pesquisa, desenvolvida com estagiários de nível médio e de nível superior. A análise da pesquisa foi fundamentada no referencial teórico e metodológico, com o objetivo repensar a maneira que o estágio vem sendo vivenciado, e buscar reflexões a respeito visando uma melhoria.

MEMORIAL ACADÊMICO

Chamo-me Luciana Brito e tenho 23 anos. Toda a minha vida escolar foi feita em escolas públicas da Asa Sul. Escolas essas que ficavam bem próximas ao local de trabalho dos meus pais, trazendo assim mais segurança para ele. A escola sempre foi um ambiente do qual eu gostava de estar. Recordo que não gostava muito de entrar de férias, e ficava feliz quando retornava a rotina. Isso mais nos primeiros anos da minha alfabetização.

Desde muito nova tive o interesse pela leitura e era uma criança muito criativa. Os livros sempre tiveram ao meu alcance, eu era uma frequentadora assídua da biblioteca da escola, e na minha casa, por mais que meus pais não tivessem o hábito de ler, nunca faltaram livros sobre os mais diversos assuntos. A minha alfabetização se deu de forma tranquila, com algumas dificuldades que toda criança enfrenta.

No ensino fundamental, eu adorava escrever as redações de temas livres. Ali explorava cada vez mais minha criatividade. E dessa forma segui até o ensino médio. Lendo e criando. Fazia adaptações de grandes obras para o teatro, escrevia, dirigia e atuava nas peças. Era o que eu gostava de fazer. Sempre tive muita afinidade com matérias de Filosofia, Artes e Educação Física. A partir disso comecei a pensar em cursos para prestar o vestibular. O período do Ensino Médio é decisivo para todas as pessoas que desejam ingressar na universidade. E eu não era exceção. Mas a pior parte é a da escolha. Qual curso escolher? Aos meus 17 anos, eu ainda era muito imatura para tomar uma decisão que guiaria os próximos quatro, cinco anos da minha vida, e não sou do tipo que desiste de algo, trocar de curso não estava nos planos.

Optei por prestar vestibular para o curso de Comunicação Social. Acreditava que era a minha cara, que tinha tudo a ver com o meu processo criativo, e me identificava bastante com a proposta do curso. Porém, era um curso muito disputado, e eu ainda não tinha concluído o ensino médio. Não fui aprovada. Após isso pensei em cursar Psicologia, e fiz o PAS com a intenção de obter nota para esse curso. Infelizmente eu perdi a última etapa, algo que minha mãe não sabe até hoje, talvez agora, lendo o meu memorial. O fim do terceiro ano chegou e prestei

vestibular para Pedagogia, mesmo sem ter muita afinidade com o curso, pois eu não queria ser professora, nem me passava na cabeça a ideia, mas não obtive êxito.

Com a prova do Enem eu consegui uma bolsa para cursar Pedagogia em uma faculdade particular. Me deparei com uma outra realidade. O curso era noturno e eu era a mais nova da turma, junto com mais duas amigas que fiz nesse período. Três meninas com 18 anos, em uma turma de mulheres bem mais velhas e um número muito baixo de homens. Cursei dois semestres, e apesar de ter me identificado com o curso, não me identificava com a faculdade, e sentia que não pertencia ao universo de faculdade particular, que a UnB era onde eu queria e deveria estar. Então decidi prestar o vestibular novamente para Pedagogia.

Próximo de sair o resultado, eu fui convidada pela minha amiga Ana Paula Golembiouski para ir olhar o resultado do PAS. Ao chegar na UnB presenciei a animação dos veteranos, a ansiedade dos alunos que estava esperando dar 17:00 horas para olhar o resultado, e tinha música, tinha risos. Após o resultado e a confirmação dela ter passado para Engenharia de Redes, tudo se tornou mais incrível. Era choro de alegria, uma emoção tomou conta de mim, e o sentimento de pertencimento a aquele lugar se intensificou. Quatro dias depois o resultado do vestibular sairia e veio o medo de não passar. Mas depois de horas seguidas de choro e falta de coragem, dia cinco de fevereiro de 2011 o meu nome estava entre os aprovados do vestibular.

Sou a primeira da minha família a passar para uma Universidade Federal, e o orgulho dos meus pais era evidente. Isso me motivava mais ainda. O primeiro semestre foi importante, pois fui ambientada, conheci pessoas incríveis e me deparei com o mundo acadêmico que era algo totalmente diferente. Ao longo do curso passei por momento de crise que aconteceram no 4º, 6º e 8º semestres. Também tive a oportunidade de estagiar em um colégio, que me proporcionou desafios e descobertas. Dentre os vários, o que mais me marcou durante dois anos foi a chegada de um aluno vindo do Texas que não sabia falar português. Foi um aprendizado muito grande, pois eu aprendi muito com ele e ele comigo.

A escolha do tema da monografia foi algo que me preocupou desde o 3º semestre. Muitos temas me passaram pela cabeça. Entretanto os projetos do qual tinha interesse que não eram compatíveis com os meus horários. Fiz todos os meus projetos em Economia Solidária. Foi uma experiência que contribuiu muito para a minha vida pessoal. Estive diante de diferentes realidades. Passei por Santa Maria,

Alto Paraíso e Sol Nascente. Apesar de tudo isso, e do profundo enriquecimento que o projeto me proporcionou, eu queria explorar um tema diferente. Então decidi falar sobre o ensino militar, mas não em colégios militares. Eu queria explorar o ensino dentro do próprio quartel. Depois que meu irmão se alistou no exército, eu tive mais contato com o ambiente militar e isso me despertou o interesse. O meu primeiro contato foi através da disciplina de Orientação Vocacional Profissional. Eu teria que desenvolver um trabalho acerca da Orientação Vocacional Profissional na EJA. Com isso decidi fazer um trabalho com os soldados. A minha entrada para a aplicação dos questionários foi aceita após passar pelo capitão e o Major. Após isso, o interesse que eu tinha pela área militar aumentou, então decidi pesquisar a respeito de como se dava o ensino para os conscritos, aqueles que acabam de entrar no serviço militar, e como tudo era planejado lá dentro. Porém, minha pesquisa não foi aceita, pois segundo a informação que obtive em resposta, “minha presença causava um reboliço”. Eu senti que foi pelo fato de ser mulher, e o quartel ser um ambiente bastante masculino.

Diante das presentes dificuldades para realizar a pesquisa no quartel, optei por traçar o perfil de pedagogos que não atuam na docência. E segui fiel a esse tema até que tudo mudou. Durante o estágio, me vi diante de uma situação que jamais esperei estar envolvida. Fui assediada moralmente, de forma velada, e silenciosa. No começo acreditei que era só implicância, mas não foi apenas uma vez. Eu tentei me manter forte, comentei com meu supervisor, mas ele me dava conselhos como “ não responde, fica tranquila” e uma vez, durante uma crise de choro na volta pra casa ele me aconselhou e procurar outro estágio, que ia me ajudar. Mas eu não queria trocar de estágio, eu já estava lá a mais de um ano, adorava as pessoas que trabalhavam comigo, era uma pessoa querida, nunca em todos os anos que fui estagiária tive problemas com ninguém. Aquilo era tão injusto! Me trocaram de setor, me afastaram das pessoas que eu trabalhava, das quais eu gostava. Eu até cheguei a acreditar que eu teria paz estando distante das pessoas que me causaram tanto desconforto. Não foi o que aconteceu. A situação agravou, tive meu nome envolvido em mentiras, boatos, e quando tentei recorrer a diretora, ela se recusou a falar comigo, me tratou de forma tão inferior, e me disse para falar com uma das pessoas que me assediaram. Eu estava só. Quando finalmente “pude falar”, não me ouviram. Fui obrigada a escutar todas as mentiras ao meu respeito, e falaram que se eu não pedisse o meu desligamento, iam pedir o mesmo, só que

junto com o relatório com todas as inverdades ao meu respeito. Eu simplesmente não conseguia acreditar.

Após a minha saída eu simplesmente não era a mesma, eu tive crise de choro todos os dias. Eu me sentia tão impotente diante de tudo isso, minha mãe tentava me ajudar em vão. Os amigos foram fundamentais nesse momento, mas ninguém entendia a dor de tamanha injustiça. Dores essas que se tornaram físicas. Eu tinha pesadelos com minhas assediadoras, tinha crise de ansiedade, e foi bem difícil. Nesse momento entrei de férias da UnB, e resolvi ir pra Curitiba, como uma válvula de escape. Lá conheci algumas pessoas do curso que me ajudaram bastante, como o Lourenço, Andy, e Isa, e os que já conhecia, o Manu, John e Jéssica. Eu não poderia deixar de citá-los, pois me abri, e em meio ao choro e raiva, relatei o que eu tinha passado. Eles me aconselharam a escrever uma carta, pedindo que a Diretora, se retratasse pela atitude dela diante da situação.

Na época, a pessoa com quem eu me relacionava, que é advogado me incentivou a buscar ajuda na lei, porém eu estava muito fragilizada, achava que a Diretora iria me prejudicar de alguma forma ainda, e optei por não seguir esse caminho, mesmo ele insistindo bastante.

No final as férias acabaram, e eu achei que estava bem, porém ter que ir pra UnB me causava angustia e as crises de choro voltaram. A dor era muito grande, pensei em trancar o curso, e foi quando decidi procurar um psicólogo. Mas eu tinha vergonha, no fundo eu sabia que era assédio, mas eu ainda tinha dúvidas se não era uma implicância sem motivos. Adiei a ligação para o psicólogo por inúmeras vezes. Eu tinha que achar uma forma de por tudo aquilo pra fora. Dessa forma, em meio a tanto sofrimento, nasceu a minha vontade de falar a respeito. Pois muitos outros estagiários poderiam estar passando pelo que eu passei, sem ao menos se darem conta de que estão sendo assediados. Meu intuito com a pesquisa é ajudar não apenas os estagiários, mas todos os trabalhadores que sofreram, sofrem e para os que nunca passaram por isso, que nunca permitam que aconteça.

CAPITULO I

FUNÇÃO EDUCATIVA

1. Função educativa no processo de formação.

O estágio é a principal relação entre a prática e a teoria, o conhecimento se dá pelo exercício do mesmo. O estágio então visa o aperfeiçoamento no campo educacional e também uma preparação para o campo laboral, havendo respaldo pela lei do estágio 11.788/2008. Para entendermos a importância do desenvolvimento de tal processo, vamos explorar o conceito da práxis.

O que se entende por práxis? De acordo com o dicionário Priberam, a etimologia da palavra a práxis é de origem grega, e significa ação ou conduta. Essa ação é ordenada para certo fim, ou seja, ela é uma ação com intencionalidade. O termo práxis é utilizado por vários campos do conhecimento. Segundo Freire (1996, p. 12), a teoria sem prática vira verbalismo, assim como a prática sem teoria vira ativismo. No entanto, quando se une a prática com a teoria tem-se a práxis, a ação criadora e modificadora da realidade.

Pensando a práxis com ação em conjunto com o conhecimento teórico, estágio não obrigatório não deve ser visto como um espaço onde o objetivo seja apenas o da remuneração. Para Kopnin (1978), a prática

Não se trata mais de apenas fazer, mas de um fazer refletido, pensado, o que remete à ideia do movimento do pensamento que transita do mundo objetivo para a sua representação no plano da consciência; ou seja, o pensamento não é outra coisa senão uma imagem subjetiva do mundo objetivo, que se constrói a partir da atividade humana.(KOPNIN, 1978, s.p.)

Nesse sentido, Kuenzer reforça em sua fala quando traz que

A prática, portanto, compreendida não como mera atividade, mas como enfrentamento de eventos, não se configura mais como mero fazer resultante do desenvolvimento de habilidades psicofísicas; ao contrário, se aproxima do conceito de praxis, posto que depende cada vez mais de conhecimento teórico. (KUENZER, 2003 p.9.)

O “pensamento como relação teórica do sujeito com o objeto surge e se desenvolve à base da interação prática entre eles”. (Kopin, 1978, p.168). Sendo assim, não há pensamento fora da atividade humana; esta interação tem caráter material, concreto-sensorial, passível de verificação empírica, uma vez que provoca mudanças no objeto, e ao mesmo tempo, no sujeito.

Frigoto (2009), em seu artigo sobre a Teoria e práxis e o antagonismo entre a formação politécnica e as relações sociais capitalistas, reforça

E o trabalho é princípio educativo porque é através dele que o ser humano produz a si mesmo, produz a resposta às necessidades básicas, imperativas, como ser da natureza (mundo da necessidade), mas também e não separadamente às necessidades sociais, intelectuais, culturais, lúdicas, estéticas, artísticas e afetivas (mundo da liberdade). (FRIGOTO, 2009, p. 72)

Mediante a isso, o estágio em consonância com os saberes curriculares é capaz de não apenas gerar conhecimento para o campo laboral de forma sistematizada, mas também sendo possível adquirir e produzir conhecimentos que vão além, sendo capaz de ampliar a visão para o campo social, de forma que a produção não se limite a esses dois espaços, acadêmico e profissional. Vasquez (1968, p. 117) diz que “é atividade teórica e prática que transforma a natureza e a sociedade; prática, na medida em que a teoria, como guia da ação, orienta a atividade humana; teórica, na medida em que esta ação é consciente.”

Para Vasquez (1968, p.117) a ação deverá ser consciente. E de que forma há uma garantia de que essa consciência exista? Alguns estágios não obrigatórios no cenário contemporâneo são protagonistas de uma enorme dissociação dos saberes curriculares e da prática. Não havendo essa interação, como garantir que haja a produção desses conhecimentos, e que a prática estabelecida durante esse processo auxilie na formação crítica e acadêmica desse aluno?

Em uma sociedade capitalista, onde o lucro é cada vez mais visado, o estagiário de um estágio não obrigatório poderá tornar-se alvo de empresas que não estão de fato preocupadas com o aprofundamento acadêmico e o acúmulo de experiência profissional. Para Castro (2014)

Aqueles que acusam o estágio de ser uma forma disfarçada de emprego a baixo custo estão cobertos de razão. Do milhão de estágios, boa parte é exatamente isso. Contudo, esse é um de seus méritos. Grande número de jovens tira xerox, leva papéis, executa os trabalhos mais simples e desinteressantes dos escritórios. No fundo, não são estágios legítimos. São empregos simplórios reservados para estudantes. (CASTRO, 2014, p.200)

Em contraponto com a fala de Castro (2014), há também estágios em que o estagiário desempenha funções que deveriam ser realizadas por um funcionário do quadro. Nesse período, acaba realizando atividades que não estão previstas no termo de compromisso, caracterizando o desvio de função, e que segundo a lei do estágio poderá ser caracterizado como vínculo empregatício. Segundo Capone (2010)

O estágio, desde que observado todos os ditames legais para sua consecução, nada mais é do que uma relação de emprego lato sensu, pois, do contrário, ficaria caracterizada a relação de emprego prevista na CLT. Dentre as diferentes espécies de relação de trabalho lato sensu existentes, a relação de estágio, em sua modalidade remunerada, é a que mais se aproxima da relação de emprego do regime celetista. (CAPONE, 2010, P. 55)

Reforçado na fala de Delgado, quando traz que

(...) não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. (DELGADO, 2009, p.300)

1.1 Relações de trabalho.

No cenário atual, onde a concorrência está em alta, e metas e resultados são cada vez mais cobrados no emprego, o assédio tem se tornado frequente nas relações de trabalho. O estagiário estando inserido em um ambiente onde a prática do assédio se encontra presente, não está imune de sofrer esse tipo de violência.

Existem vários tipos de assédio, porém o foco será o assédio moral, por ser o tipo mais comum encontrado no campo laboral, e com um grande número de vítimas.

Assédio Moral é ação, gesto ou palavra que atinja psicologicamente um indivíduo, sendo tal conduta repetida por diversas semanas ou meses, ferindo a autoestima do assediado, ocasionando uma afronta ao ambiente de trabalho psicologicamente saudável e ao direito a honra. Para Ferreira (2010, p.42) “é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho,

debilitando sua saúde física e mental” E reforçada por Nascimento (2004) quando traz que o assédio moral

atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO,2004, p.903)

Hirigoey (2009) diz que “o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos”. pagina? Ela ressalta também a diferença do assédio, para uma atitude de mau humor, por exemplo. “Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. ” pagina?

Na prática do assédio, não há apenas a pessoa que pratica o ato de violência e o assediado. Outras pessoas contribuem indiretamente para que a prática seja constante, são chamados de expectadores. Em geral existe um perfil para o agressor, em geral uma pessoa que possui mais poder, ocupa um cargo acima, dificilmente o agressor é o estagiário, pela própria posição inferior que ele ocupa. Hirigoyen (2009)

Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles ‘não fazem de propósito’ o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro. (HIRIGOYEN, 2009 p. 141)

As práticas do assédio, muitas vezes são veladas, feitas quando não há testemunhas, de caso pensado, o que dificulta a denúncia. Quando se trata do estagiário, a situação se torna mais delicada. O fato de não ter vínculo trabalhista, de ocupar um cargo inferior, o torna mais vulnerável e impotente diante de situações como essa. De acordo com Alkimin (2005)

(...) os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação. (ALKIMIN, 2005, P.45)

A vítima, geralmente é uma pessoa que ocupa uma posição inferior dentro do local de trabalho, em relação ao seu agressor, o que não quer dizer que superiores, no sentido hierárquico de uma empresa ou órgão, não venham a ser vítimas. Em geral, a vítima se destaca positivamente no ambiente de trabalho. Essa pessoa pode servir de referência para os demais funcionários, ganhando assim certo destaque diante do grupo. O estagiário, apesar de exercer uma função inferior, também pode ser referência, seja para os outros estagiários, ou para os próprios funcionários, fazendo que o agressor se sinta ameaçado, e tornando-o alvo. Os agressores costumam utilizar de desculpas de que a vítima não está bem de suas faculdades mentais, buscando uma maneira de inverter a situação a seu favor.

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. (...). No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário(...) (HIRIGOYEN, 2009 p. 68)

Os agressores utilizam de falsas afirmações para legitimar os seus ataques. Hirigoyen (2009) cita exemplos de estigmatização da vítima: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca.

Sobre a realidade enfrentada em alguns estágios, Freitas (2011) cita que

embora contratados como estagiários, referidos cidadãos, estudantes acadêmicos, enfrentam uma realidade amarga e cruel. São submetidos a constante pressão, a trabalho excessivo, alguns casos até em desarmonia com o ordenamento jurídico, diante da fraude praticada pelo empregador. (FREITAS, 2011, s.p)

O assédio moral se dá de diferentes maneiras. Assédio horizontal, vertical, vertical descendente e vertical ascendente. No caso do estagiário, o mais comum é o assédio vertical descendente situação muito frequente no contexto atual, pois há o pensamento de que se deve fazer tudo para permanecer no emprego. O assédio vertical descendente ocorre quando um superior hierárquico assedia um subordinado, e isso independe da sua função na empresa. Diferente do assédio horizontal, onde a vítima pode recorrer a um superior, no caso do assédio vertical ascendente, ela não possui essa opção, pois é o superior que a oprime. “ A vítima,

caso permaneça se submetendo a essa prática acaba se isolando no ambiente de trabalho”. Hirigoyen (2009) ressalta que

a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema”. (Hirigoyen, 2009, p.112)

Ela também reforça que “o assédio em uma empresa passa a seguir por diferentes etapas, quem tem como denominador comum uma recusa à comunicação.” (Hirigoyen, 2009, p.79)

Thome (2009, p.49-50) cita algumas das ações mais frequentes de assédio. E divide em cinco categorias:

1. . Ataques às possibilidades de comunicação:

- Limitação das possibilidades de comunicação e de expressão do assediado por seu superior.
- Interromper, constantemente, o assediado.
- Limitação das possibilidades de comunicação e de expressão do assediado por seus colegas.
- Gritar ou dizer palavrões em voz alta.
- Críticas constantes acerca do trabalho.
- Criticar, constantemente, a vida privada da vítima.
- Aterrorizar a vítima, mediante contato telefônico.
- Efetuar ameaças verbais.
- Efetuar ameaças por escrito.
- Recusar o contato por meio de olhares ou gestos depreciativos.
- Expressar uma recusa de contato por sugestões, sem falar com a vítima diretamente.

2. Ataques nas relações sociais:

- Não falar mais com a vítima.
- Não deixar a vítima falar diretamente.
- Transferir a vítima para uma área longe de seus colegas.
- Proibir seus colegas de trabalho de falar com a vítima.
- Tratar a vítima de forma aérea, leviana

3. Consequências para a reputação social:

- Falar mal da vítima sem que ela ouça.
- Espalhar rumores.
- Ridicularizar a vítima.
- Suspeitar que a vítima está mentalmente doente.
- Forçar a vítima a passar por um psiquiatra.
- Fazer brincadeiras acerca de alguma deficiência do ofendido.
- Imitar a maneira de andar, a voz e os gestos para ridicularizar a vítima.
- Atacar as convicções políticas e religiosas do assediado.
- Zombar da nacionalidade do assediado.
- Forçar alguém a efetuar algum trabalho que atinja sua consciência.
- Julgar o trabalho de alguém de maneira falsa e doentia.
- Questionar as decisões do assediado.
- Chamar a vítima com palavras obscenas ou outras expressões degradantes.
- Efetuar aproximações sexuais ou ofertas verbais sexuais.

4. Ataques na qualidade da ocupação e da vida profissional:

- Não dar tarefas para a vítima.
- Examinar cada ocupação da vítima, de modo que ela não possa criar tarefas para si.
- Determinar que a vítima execute tarefas sem sentido.
- Dar tarefas muito aquém da qualificação do assediado.
- Determinar que o assediado faça tarefas novas constantemente.
- Determinar que a vítima execute tarefas doentias.
- Determinar que a vítima execute tarefas muito além de sua qualificação para desacreditá-la.

5. Ataques para a saúde da vítima:

- Obrigar a vítima a efetuar trabalhos que possam causar danos a sua saúde.
- Efetuar ameaças corporais.
- Utilização de uma violência leve, como, por exemplo, dar uma advertência sem motivação.
- Efetuar maus-tratos físicos.

- Gerar despesas, a fim de prejudicar a vítima.
- Provocar danos físicos no lar ou local de trabalho do agredido.
- Efetuar apalpadelas sexuais.

1.2 Consequências para as vítimas

As consequências que o assédio traz para a vida do trabalhador são devastadoras. Elas se manifestam de diferentes formas, e diferem entre homens e mulheres. Conforme Guedes (2005)

Homens e mulheres costumam apresentar diferentes sintomas diante da violência moral, uma vez que as mulheres apresentam crises de choro, insônia, palpitações, dores generalizadas. Já os homens, pensam mais em suicídio, pois possuem dificuldades de expressar as emoções. (GUEDES, 2003, p. 930)

Os efeitos que o assédio causa na vida da pessoa vão do psíquico ao físico, conforme Guedes (2005, p.113) “Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões.”.

Hirigoyen (2009) ressalta oito consequências durante a fase de enredamentos. São elas a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento. Na fase da renúncia, a vítima, embora não concorde com as atitudes de seu assediador, “em um ilusório momento altruísta, resignam-se, assim, a submeter-se aos abusos do outro (...) continuam a idealizá-lo em outros aspectos: “Ele é muito inteligente”“. (HIRIGOYEN, 2009, p. 169). A confusão se faz presente quando as vítimas mesmo tendo a sensação de estarem sendo injustiçada, ficam sem saber se queixarem. “Sua confusão é tal que elas não encontram meios de reagir”.

A confusão é geradora do estresse, fisiologicamente, o estresse chega ao máximo quando se está imobilizado, prisioneiro da própria incerteza. As vítimas dizem muitas vezes que o que faz nascer a angústia não são tanto as agressões ostensivas quanto as situações em que elas não estão certas de serem em parte responsáveis. Quando o agressor é desmascarado elas se dizem aliviadas. (HIRIGOYEN, 2009, p. 170)

Na fase da dúvida a vítima entra em processo de negação, ela não consegue acreditar que aquela situação está acontecendo com ela, que aquilo não existe. Nesse caso, muitas vezes elas tentam reverter indagando para seus agressores o que poderia ser feito para a relação deles melhorar. “É difícil desprender-se dessa

relação, pois os primeiros golpes deram lugar a uma culpa alienante. Uma vez na posição de culpadas (...). Interiorizam aquilo que as agride”. (HIRIGOYEN 2009, p.172).

Nossa sociedade tem uma visão negativa da culpa: é preciso não se deixar levar pelo sentimento, é preciso mostrar-se mais forte, etc. Assim como diz que onde há fumaça há fogo, a sociedade tende a dizer que não há culpa sem erro. Aos olhos dos observadores de fora, os perversos fazem com que o erro de sua vítima seja endossado. (HIRIGOYEN, 2009, p. 172)

O estresse surge quando a vítima tenta aceitar a submissão, gerando uma grande tensão interior. Essa tensão interior surge quando a vítima tenta, por exemplo, acalmar-se quando está nervoso, esforça-e para não reagir. HIRIGOYEN (2009) traz que

Os primeiros sinais do estresse são palpitações, sensações de opressão, de faltar de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

A vulnerabilidade ao estresse varia de uma pessoa para outra. Durante muito tempo acreditou-se que se tratava de um dado biológico, genético. Sabe-se hoje que essa fragilidade pode ser adquirida progressivamente quando o indivíduo se defronta com agressões crônicas. (...) Como essas pressões continuam por longos períodos (meses ou até anos), a resistência do organismo esgota-se, e a vítima não consegue mais evitar a emergência de uma ansiedade crônica. (HIRIGOYEN, 2009, p. 173-174)

O medo é o estágio em que as vítimas se mantêm em constante alerta. Elas temem os olhares, um tom de voz mais agressivo, o sarcasmo, o desprezo, a zombaria, os comentários ferinos, etc. “Para fugir da violência, elas têm tendência de se mostrarem cada vez mais gentis, cada vez mais conciliadoras.” (HIRIGOYEN 2009. P.174). Quando se trata de um estagiário, o medo é mais visível, pois ele se sente desprotegido, pois assume um papel considerado inferior na empresa, e quando o assédio é vertical descendente, a situação se agrava, pois acreditam que não terão a quem recorrer.

Por último, na fase de enredamento, temos o isolamento. Nessa fase, as vítimas do assédio sentem-se sós. A dificuldade em falar sobre o que está acontecendo com alguém de fora é enorme, HIROGOYEN 2009 utiliza uma frase em seu livro que diz “A destruição subterrânea é inexprimível”. É exatamente isso. O assédio acontece muitas vezes de forma tão velada, de maneira tão silenciosa, que para a vítima é difícil descrever tamanha violência. “A violência só se manifesta diante do assediado.” Mesmo quando os amigos tomam ciência da situação, se

mostram horrorizados e perturbados, mas mesmo assim preferem se manter distante da situação.

As vítimas duvidam de suas próprias percepções, não estão certas de não estarem enxergando. Quando as agressões se dão, diante de testemunhas, pode acontecer que as vítimas (...) julguem as reações excessivas e se vejam na paradoxal situação de defender aquele que as agride a fim de não por mais lenha na fogueira. (HIRIGOYEN, 2009, p. 175)

São inúmeras as consequências para as vítimas da prática do assédio. A longo prazo, elas se tornam cada vez mais nocivas a saúde psíquica e física do assediado, sendo comparadas ao estresse pós traumático. Infelizmente, poucas são as consequências para as empresas onde a prática do assédio é recorrente. Diversos fatores influenciam para que essa situação perpetue, e quando as vítimas já se encontram atingidas nessa fase de enredamento, é muito mais difícil que encontrem forças para reagirem diante de tal situação.

1.3 Consequências para as empresas.

As mudanças realizadas no texto da antiga Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, asseguraram mais direitos aos estagiários, entretanto, não podemos dizer que esses são cumpridos. Ainda podemos encontrar estagiários que são utilizados como mão de obra barata, e que durante a vigência do estágio, tem pouco ou nenhum contato com atividades que deveriam agregar na formação e ter relação com o curso. A lei muitas vezes não é cumprida, pois há falhas em ambas das partes concedentes. Seja a instituição de ensino que não se faz presente na fiscalização, o professor orientador que não cobra os relatórios, do aluno que permanece no estágio, mesmo ele não contribuindo para a sua formação e os agentes de integração que também ficam alheios à fiscalização. A lei 11.788/2008 prevê no artigo 15º que

A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

As empresas só poderão responder juridicamente caso haja denúncias e essas sejam comprovadas. Porém é muito raro que elas ocorram. Muitos estagiários têm medo de perderem o estágio, pois necessitam da bolsa.

Quando pensamos em um estagiário, traçamos em geral um perfil de um jovem, que está ali em busca de uma experiência profissional e acadêmica. No caso do jovem, os efeitos do assédio podem vir de forma mais drástica, e mesmo que o assédio não ocorra de forma prolongada, há dano a vida do estagiário. “O fato de a vítima sofrer violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, especialmente quando se trata de jovens que vão em busca de um estágio profissional ou primeiro emprego.” (MOLON, 2005, p.1)

CAPÍTULO II

ANÁLISE DA LEI DO ESTÁGIO

O estágio possibilita uma maior interação entre o que se aprende e o que poderá ser encontrado no campo de atuação. Durante sua execução, o estagiário poderá ficar diante de situações que não lhe ocorreriam fora deste ambiente. Isso proporciona um conhecimento diferenciado daqueles que não tem acesso ao estágio, gerando até uma vantagem frente ao mercado de trabalho, que no cenário contemporâneo valoriza cada vez mais a experiência. Vivenciar esse período é importante, pois contribui para a formação.

2.1 A Lei do estágio e seus objetivos

A lei 11.788/2008 de 25 de setembro de 2008, Lei do estágio, foi sancionada pelo então Presidente da República Luís Inácio Lula da Silva. Ela veio com alterações em seu texto em contraponto a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, antiga lei do estágio. A nova lei prevê em seu texto que o estágio cumpra função educativa supervisionada e que seja desenvolvido no trabalho. O § 1º do inciso I da lei nos traz que “o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.” DELGADO (2006, p.323-324) reforça isso quando traz que, “O estágio visa aprendizado de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, preparando o estagiário para um desenvolvimento educacional e laboral.”

Sobre o exercício do estágio, o artigo 2º da lei regulamenta que,

O estágio pode ser exercido por pessoas 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, o ensino regular, dos segmentos de ensino médio, educação de jovens e adultos, ensino superior, ensino profissionalizante e ensino técnico.

O exercício do estágio também se aplica a alunos estrangeiros que estejam matriculados em Instituições de ensino de nível superior, observando o tempo do visto temporário de estudante, conforme o artigo 4º da lei.

Ele se divide em duas categorias: Estágio obrigatório e estágio não obrigatório. Ambos são supervisionados e de caráter educativo. O estágio Obrigatório “é o estágio definido como obrigatório no projeto pedagógico do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma” conforme posto no § 1º do artigo 2º da lei. Não há uma remuneração para esse tipo de estágio.

O estágio não obrigatório, de acordo com o § 2º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008, se diferencia por ser desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. Nesse caso, o aluno receberá uma remuneração em forma de bolsa pelo estágio. Podemos encontrar um maior número de estudantes em estágios não obrigatórios, pois há uma grande demanda em empresas públicas e privadas, e por possuir muitas vagas, atende um maior número de estudantes que procuram pela primeira experiência.

O artigo 3º ressalta que a modalidade de estágio não obrigatório e obrigatório, não cria vínculos empregatícios. Em seus incisos I, II e III encontramos que os requisitos que caracterizam o estágio são matrícula e frequência regular em instituição de ensino, como previsto no artigo 2º da lei, celebração do termo de compromisso, compatibilidade com o que está previsto no termo de compromisso, acompanhamento do professor orientador da instituição e supervisor no estágio. Segundo o § 2º do Inciso III

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 vínculo empregatício é caracterizado de acordo com o artigo 3º da Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 da Consolidação das Leis do trabalho (CLT). O estagiário, por não possuir vínculo empregatício, não possui uma série de direitos e deveres. Como por exemplo, o 13º salário, carteira assinada, em caso de rescisão do contrato não precisará cumprir o aviso prévio, ele está isento, por exemplo, das contribuições do Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Entretanto, ele poderá contribuir com o INSS

desde que assim desejar e de forma autônoma, entre outros destinados apenas ao empregado.

2.2 Estágio não remunerado e as partes concedentes.

O contrato do estágio é concedido por quatro partes, sendo elas: os agentes de integração, a Instituição de ensino, o aluno e a empresa contratante. Cada uma delas tem funções específicas diante do estágio, e juntas, criam um termo de responsabilidade necessário para o respaldo de ambas as partes.

Os Agentes de Integração são Instituições públicas ou privadas responsáveis por facilitar a mediação entre as empresas, os alunos e as Instituições de ensino. Empresas como o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), Instituto Fecomércio (IF) e Instituto Euvaldo Lodi (IEL), são exemplos de agentes de integração. Elas têm como atribuições, identificar as oportunidades de estágio, ajustar as condições para sua realização, realizar acompanhamento administrativo, encaminhas as negociações de seguros contra acidentes pessoais e a cadastrar os alunos. Conforme previsto no artigo 5º incisos I ao V da Lei 11.788/2008. Os agentes de integração que descumprirem qualquer dos incisos desse artigo estarão sujeitos a penalidades conforme o parágrafo 3º

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Os agentes de integração podem, ainda, selecionar os locais de estágio e organizar o cadastro das concedentes das oportunidades de estágio¹.

As instituições de ensino poderão entrar em contato com os Agente de integração e estabelecer relação por meio de convênio. Esse contato não é obrigatório de acordo com o artigo 5º

As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

¹ Regulamenta o artigo 6º da Lei 11.788/2008 sobre a lei do estágio.

Entretanto, é importante, pois é um meio de coadjuvar os estudantes nesse processo. Cabe as Instituições de ensino, enquanto parte desse processo, uma série de obrigações em relação aos estágios de seus educandos conforme o artigo 7º. São sete incisos que norteiam esse artigo. Em conformidade com o inciso I, a Instituição de ensino tem o compromisso de

Celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

Em consonância com o inciso II, as instituições de ensino tem a responsabilidade de avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando. Ou seja, é papel dela verificar se as atividades postas no termo de compromisso estão de acordo com o Projeto Político Pedagógico do curso.

As Instituições de ensino têm ainda o papel de fiscalizadoras. Segundo o Inciso V, elas deverão zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas. Isso só poderá ser feito em conjunto entre o professor orientador e o aluno, pois será através do relatório das atividades que poderá ser averiguado qualquer irregularidade durante a vigência do estágio. Essas poderão elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos, tal como posto no inciso VI. Por fim, de acordo com o inciso VII, as instituições de ensino deverão comunicar à parte concedente do estágio, no período do ano letivo as datas de realizações de avaliações escolares ou acadêmicas.

2.2.1 O papel do orientador para o desenvolvimento do estágio.

Com base nas responsabilidades da Instituição de ensino, ela deverá indicar um professor orientador, esse que segundo o inciso III deverá ser da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário. O orientador, também ficará responsável por exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades, conforme o inciso IV.

2.2.2 Supervisão do estágio.

Quando pensamos no termo supervisão, logo nos remetemos a conceitos de controle, inspeção, avaliação, um superior fiscalizando o nosso trabalho. Essa definição de supervisão era o que se entendia até meados do século XX. Atualmente, encontramos na literatura definições mais recentes acerca. VIEIRA (1993) entende supervisão, como sendo “uma atuação de monitoração sistemática da prática pedagógica, sobretudo através de procedimentos de reflexão e experimentação.” Ou seja, ao longo do tempo, foi desconstruindo aquele tipo de supervisão onde o que interessava eram apenas os resultados. Em contraponto, Alarcão e Tavares (2003, p.16) compreendem o termo supervisão como sendo “o processo em que um professor em princípio mais experiente e mais informado, orienta um outro professor ou candidato (...) no seu desenvolvimento humano e profissional.” Unindo os conceitos posto pelos autores, podemos dizer que a supervisão se faz através de procedimentos de reflexão e experimentação, se dá através de um professor com experiência e que visa o crescimento não apenas profissional, como o seu desenvolvimento humano.

Há diferentes modelos de supervisão, sendo eles: imitação artesanal, aprendizagem pela descoberta guiada, behaviorista, clínico, psicopedagógico, reflexivo, ecológico, dialógico, integrador e reflexão reflexiva não standart. Dentre desses modelos, podemos dizer que alguns se assemelham ao papel do orientador enquanto supervisor de estágio. O primeiro seria o da aprendizagem pela descoberta guiada, tendo em vista que

Concede-se ao formando um trabalho mais activo, precisando este conhecer diversos modelos de ensino. Assim, defende-se que a formação (...) passe primeiro por uma componente teórica e, posteriormente por uma componente prática, a qual se inicia pela observação (...) em contextos diversos para então desenvolver a sua prática (...) (ALARCÃO e TAVARES, 2003, p.19)

Encontramos no modelo de supervisão clínico, algumas características que se assemelham, pois nesse modelo o aluno tem um papel mais ativo, se comprometendo com o processo de aperfeiçoamento e melhoria da prática. Por outro lado o supervisor fica comprometido em ajudar sistematicamente e continuamente, auxiliando nas dificuldades e em conjunto pensando em maneiras de solucionar problemáticas referentes a prática. O modelo Psicopedagógico possui características que se assemelham ao modelo clínico. Conforme citado por Alarcão

e Tavares (2003, p. 28), a supervisão é nesse caso “uma de ensino/aprendizagem em que o supervisor através do seu ensino deve ter uma influência directa entre a aprendizagem e desenvolvimento (...) e através do ensino, deste, uma influência indirecta sobre a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos”.

Baseado nesse modelo de supervisão percebe-se o orientador de estágio como um integrante fundamental para o desenvolvimento dessa práxis. Ele não tem apenas um papel enquanto parte concedente do termo de compromisso, o seu papel não se resume ao âmbito legislativo. Enquanto supervisor, ele visa a melhoria do exercício do estágio, entendido por Alarcão e Tavares (2003, p.129) como sendo “um processo permanente de enriquecimento mútuo e de ajuda (...) assente numa relação interpessoal saudável, autêntica, cordial, empática que permita o estabelecimento de uma atmosfera afectivo-relacional positiva em ordem a facilitar o desenvolvimento normal do processo (...)”

2.2.3 Empresas contratantes.

O Artigo 9º explicitará as obrigações das empresas contratantes dos estagiários enquanto parte concedente. Empresas essa que são

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional (...)

Dentre suas obrigações, está o compromisso de celebrar com a instituição de ensino e o educando o cumprimento do termo de compromisso, conforme o inciso I. O papel da empresa contratante é garantir condições, de acordo com as funções explicitadas no contrato, para que o aluno desempenhe atividades que tenha relação com o curso que este realiza. Atividades essas que devem ser desenvolvidas para a aprendizagem social, profissional e cultural, sendo papel da empresa oferecer instalações que tenham condições de proporcionar o desenvolvimento das mesmas, segundo o inciso II.

O inciso III traz que a empresa deverá indicar um funcionário do seu quadro pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez

estagiários simultaneamente. Infelizmente muitas vezes não é o que ocorre. Não é sempre que a formação ou experiência do funcionário está em conformidade, ou tem qualquer relação com a área de conhecimento do estagiário. Isso é uma situação complicada para o próprio funcionário, pois a probabilidade de os dez estagiários que ele poderá supervisionar e orientar, serem do mesmo curso também são muito pequena devido à demanda de vagas.

Para a segurança do estagiário, e em conformidade ao inciso IV, a empresa deverá contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso.

Para que o desligamento do estagiário ocorra, seja por vontade da parte concedente, por desejo do estagiário ou por vencimento de contrato, a empresa deverá em conformidade do inciso V, entregar termo de realização do estágio, com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho. A empresa deverá manter à disposição da fiscalização documentos que comprove a relação de estágio, como posto no inciso VI. Por fim, o inciso VII ressalta a importância de enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatórios de atividades, como vista obrigatória ao estagiário.

Chegamos agora a principal parte deste capítulo e a última parte concedente: o estagiário. Enquanto aluno, o estagiário terá uma jornada de atividades diferenciada, inclusive para que não haja dano aos estudos, dessa forma, fica assegurado segundo o artigo 10º que 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 deverá ultrapassar segundos os incisos I e II,

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; (...) 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 ensino².

§ 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 estudante³.

A duração do estágio não poderá ultrapassar dois anos na mesma parte concedente, exceto para estagiários com deficiência. Algumas empresas optam por realizar a renovação a cada seis meses, mas não podendo ultrapassar o tempo limite.

Em conformidade com o artigo 11, o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório. Fica explícito que essa forma de contraprestação não caracteriza vínculo empregatício, sendo facultada ao estagiário a contribuição ao INSS. O estagiário terá assegurado o direito a recesso de trinta dias sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a seis meses devendo ser gozado preferencialmente durante as férias escolares do estagiário. Algumas empresas optam por a cada seis meses, o estagiário goze de quinze dias de recesso. De acordo com os parágrafos 1º e 2º,

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. (...) § 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.⁴

Como foi explanada nesse capítulo, a legislação referente ao estágio é bastante detalhada, e trouxe muitos benefícios e seguranças aos estagiários. Entretanto é possível dizer que o estágio cumpre função educativa? Ou que a lei se aplica de maneira correta a todas as partes concedente? Ou que ambas as partes concedentes estão cientes dos seus direitos, quanto dos seus deveres em consonância com a lei?

² Regulamenta o parágrafo 1º do artigo 10º da lei 11.788/2008 sobre a lei do estágio.

³ Regulamenta o parágrafo 2º do artigo 10º da lei 11.788/2008 sobre a lei do estágio.

⁴ Regulamenta o artigo 14º da lei 11.788/2008 sobre a lei do estágio.

CAPÍTULO III

RELAÇÕES DESENVOLVIDAS NO PROCESSO DO ESTÁGIO

3.1 Metodologia da pesquisa

A pesquisa foi realizada a partir de questionários aplicados aos estagiários de Nível Médio e Nível Superior. Os questionários foram elaborados e disponibilizados na plataforma de questionários online do Googledocs. Os questionários foram respondidos e submetidos por meio da plataforma. Ela tem como objetivo geral analisar em que medida o estágio remunerado contribuiu para o processo formativo do aluno estagiário.

Para a análise dos questionários foram utilizados dois métodos. O primeiro foi o quantitativo, que segundo RICHARDSON (1989) é caracterizado pelo uso da quantificação, tanto nas coletas de informações, quanto no tratamento das mesmas usando técnicas estáticas. Essa coleta dá ênfase em números ou em informações que possam ser convertidas em números, sendo possível dessa maneira, analisar a ocorrência ou não das hipóteses.

O segundo método utilizado para a análise dos questionários foi o qualitativo. Esse método, segundo Richardson, difere do quantitativo à medida que não pretende medir ou numerar categorias. Nesse método a informação não é expressa em números. (RICHARDSON, 1989, p.29). O método qualitativo consiste na “reflexão e análise da realidade através da utilização de instrumentos para compreensão detalhada do objeto em seu contexto histórico e/ou segundo sua estruturação” (OLIVEIRA, 2007 p. 16)

3.2 Análise dos questionários

O questionário utilizado na pesquisa continha nove perguntas, dentre elas, oito eram de caráter discursivo. A primeira pergunta utilizada foi em que período o estágio foi realizado, se durante o ensino médio ou superior. Dos 126 (cento e vinte e seis) questionários respondidos, 105 (cento e cinco) pessoas identificaram o período da realização do estágio.



Gráfico 1 – Período de realização do estágio

A partir do Gráfico 1, temos um percentual do público que respondeu os questionários, sendo 84 estagiários de nível superior, representando 80% e 21 estagiários de nível médio, representando 20%.

A segunda pergunta do questionário foi elaborada para saber se o estagiário achou o estágio importante para sua formação acadêmica.



Gráfico 2- Importância do estágio para a formação acadêmica.

Dentre as respostas, a maioria julga o estágio como um período importante para a formação acadêmica. Aos que foram positivos em relação às respostas, eles pontuam que é nesse período onde eles têm o primeiro contato com a experiência profissional. Eles ressaltam que muitas vezes o conhecimento adquirido no ambiente acadêmico não é suficiente para um melhor entendimento da prática, e que o

estágio é a oportunidade para o desenvolvimento da mesma. E essa prática, como citado por um dos estagiários, acontece a “contextualização do que é aprendido em sala de aula.” Outro cita que foi através do estágio que ele obteve melhor consciência profissional.

Um dos estagiários que respondeu a pesquisa reassalta que entende como importante

(...), pois por meio dele consegui complementar minha formação acadêmica de forma mais rica”. Com a experiência de sala de aula que adquiri no tempo de estágio pude ter uma dimensão mais ampla e mais profunda sobre o universo da profissão de educadora. Isso pelo fato de que na UnB, muitas vezes somos bombardeados com uma teoria descolada da prática e ter buscado isso com o estágio foi bastante útil.

Dos que foram contrários, que acreditam que o estágio não contribui para a formação do aluno estagiário, as justificativas foram de que muitas vezes o estagiário não desenvolve atividades coerentes, que ele não está associado a sua formação acadêmica. E que ele agrega mais na formação profissional do que na acadêmica propriamente. Das dez pessoas que responderam que não, duas respostas chamaram atenção: A primeira foi do estagiário que disse: “Não, pois atrapalha e muito a formação acadêmica do estudante que faz estágio.” Através dessa resposta, podemos gerar uma série de questionamentos. O estágio tem como objetivo unir esses dois momentos, de maneira que não haja prejuízo para a vida acadêmica do estudante. Mas é claro que na prática, as situações podem tomar rumos diferentes. A segunda resposta foi: “Não, hoje o estágio representa mão de obra barata, onde na grande maioria das vezes não tem aprendizado e correlações com as atividades. E acaba sendo um contato indireto e superficial da vida prática.”

A resposta desse estagiário é muito significativa para essa pesquisa. Como exposto no capítulo anterior, CASTRO (2014) ressalta para essa questão. Alguns estágios são empregos simplórios a baixo custo para estudantes. Há casos que infelizmente o estudante irá desempenhar atividades que não estarão relacionadas com o que se pretende extrair do curso. Mais para frente irei aprofundar nessa questão.

A terceira pergunta foi a respeito da finalidade da qual o aluno estagiário busca o estágio. Dentre as respostas, três palavras foram bastante utilizadas: remuneração, aprendizado e experiência.

Baseado nas respostas, podemos inferir que o aluno que busca o estágio não obrigatório, tem como intenção conciliar essas três palavras. A remuneração entra na fala deles no intuito de se manter na universidade, no caso do nível superior, pagando tanto as despesas com materiais, quanto a própria moradia. No caso do nível médio, não há referências sobre de que maneira utilizam o dinheiro da bolsa, só ressaltam que um dos motivos da busca do estágio nesse período é a remuneração. Quando eles citam a palavra aprendizado, eles utilizam o conceito da práxis. Visam conciliar a parte teórica com a parte prática. É durante o estágio que eles buscam “aperfeiçoar” o que é posto em sala de aula. Alguns acreditam que o conhecimento teórico não é suficiente e muitas vezes a falta de um estágio durante esse período não o prepara para o mercado de trabalho. Por último, a palavra mais utilizada foi experiência. O aluno estagiário acredita que esse é o momento em que ele estará de fato lidando com algo real, que o estágio facilita a inserção dele na área de trabalho.

A finalidade do estágio deveria ser a práxis científica; o momento de experimentação e desenvolvimento prático daquilo que se aprende na teoria. Porém, todas as desigualdades sociais, a comercialização da educação, e resumidamente, o nosso modelo econômico, faz com que as empresas vejam o estagiário como mão de obra barata.

É evidente que esse estudante está atento as condições não apenas econômicas, como sociais que o estágio representou. Ele tem consciência de que este é o momento em que a práxis pedagógica estará presente em conjunto com a teoria, porém encontra-se dificuldade para que esta seja desenvolvida da maneira correta, onde não haja uma distorção do papel do estagiário não apenas dentro da empresa, quanto perante a sociedade. Mais uma vez, há crítica sobre a finalidade do estágio.



Gráfico 3 – Conhecimento sobre a lei do estágio 11.788/2008

A quarta pergunta é de extrema importância para a pesquisa, e é fundamental para a vida do aluno estagiário. A partir dela buscou-se saber se eles tinham conhecimento sobre a lei 11.788/2008, lei do estágio.

O resultado da análise mostrou que 37% dos alunos não a conhecem e 34% conhecem muito pouco ou superficialmente. Basicamente, os que disseram conhecer muito pouco, têm conhecimento a informações pontuais, como por exemplo, jornada de trabalho. A lei 11.788/2008 norteia todo esse período. É através dela que o aluno encontrará respaldo para qualquer eventualidade que não esteja em conformidade com a lei. Ele saberá todos os deveres e os direitos enquanto estagiário. O fato de o estagiário conhecer a lei a fundo, poderá evitar que ele sofra qualquer tipo de abuso, e que não cometa algum tipo de infração durante a vigência do estágio.

A quinta pergunta foi se acreditavam que o estágio cumpria função educativa.

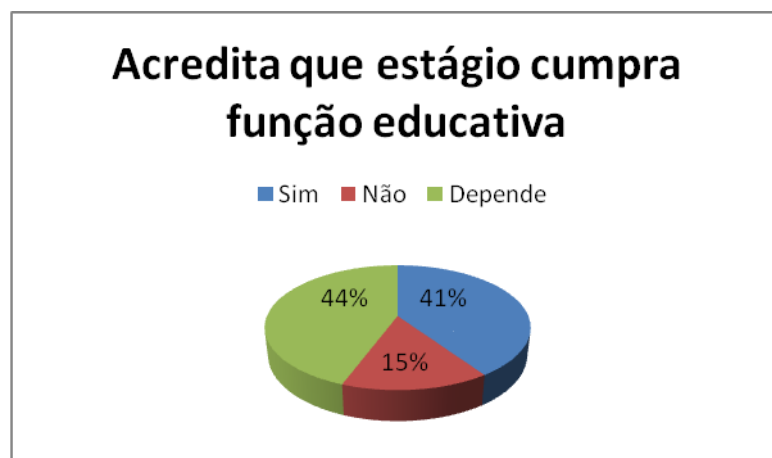


Gráfico 4 – Cumprimento da função educativa

O estágio tem como objetivo principal, criar para o aluno um universo onde seja possível o contato com situações reais, relacionadas com o curso, no caso dos estagiários de nível Superior. É nesse período, como citado na maioria das respostas, que deve acontecer a união entre a teoria e a prática, e que ambas serão fonte de conhecimento. Quando questionados se acreditavam que o estágio cumpra função educativa, as respostas ficaram entre “Depende”, “Sim” e “Não” que representou a minoria.

Entre os que disseram que depende, citaram que em muitos estágios, as funções desempenhadas não tinham relações com o que estava sendo estudado, não podendo assim haver função educativa. Eles disseram que isso dependia da instituição na qual o estágio aconteceria, pois muitas vezes, além de não haver essa relação entre teoria e a práxis, muitas empresas estão mais preocupadas com o fim pedagógico que ele deveria representar. Outros acreditam que para que a função seja exercida, dependerá de uma supervisão e fiscalização.

Selecionei algumas das falas, sobre o que eles pensam sobre o estágio em quanto função educativa.

Não, me sinto muito mais como “escrava” e “inutilizada” do que ser uma peça que é importante no meu trabalho. E não sinto nada como função educativa.

Não. Grande parte das empresas e órgãos que contratam estagiários querem apenas mão de obra barata. Os estagiários exercem funções em que não aprendem nada e que não estão previstas nos planos de atividades.

Difícilmente. O estágio, tanto em meio acadêmico quanto em administrativo tem sido (por meio de relatos) mais uma atividade remunerada, que beneficia muito mais quem contrata do que quem é contratado. Vê-se isso através do salário baixo e da precarização.

Dos que acreditam que o estágio não cumpra função educativa, as queixas se aproximam dos que disseram que depende. Através dos relatos, novamente é levantado a questão do estagiário ser visto como mão de obra barata.

A sexta pergunta foi em relação ao orientador de estágio, onde o objetivo era saber o nível de importância que o orientador de estágio tem durante esse processo. Através das respostas infere-se que eles confundem o Orientador do estágio com o Supervisor do estágio. O orientador do estágio, em conformidade com o inciso IV é o responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário. O orientador, também ficará responsável por exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades,

conforme o inciso IV. O supervisor de estágio será o profissional dentro da empresa que estará auxiliando e avaliando o trabalho desenvolvido durante a vigência do estágio.

Quando se trata de Orientador de estágio não obrigatório e remunerado, a realidade mostra que o papel do Orientador está associado a questões burocráticas, como assinatura do contrato do estágio. Por lei, a instituição de ensino deveria indicar um orientador, mas os alunos que necessitam do estágio, procuram o primeiro professor que esteja disposto a assinar. Nesse processo, as duas partes saem prejudicadas, tanto a do aluno quanto a do orientador. A relação entre os dois possibilitaria segundo Alarcão e Tavares (2003) um processo permanente de enriquecimento mútuo e de ajuda (...).

O orientador poderá direcionar o aprendizado, proporcionando que o estagiário possa absorver o máximo de conhecimento com a maior efetividade, impedindo equívocos diversos no estágio.

Na minha experiência de estágio eu confesso não ter necessitado de orientação. E confesso que nem sei quem era o meu professor orientador, que assinou o meu contrato. Entretanto, acredito que em casos de irregularidade, abusos/assédio ou dificuldades que o estudante encontre no seu local de estágio pode ser bastante útil ter um orientador que o auxilie e aconselhe, propondo soluções ao problema.

Nessa relação há falhas tanto do orientador que muitas vezes não se lembra quem é o aluno e de fato não cobra o relatório de estágio. Quanto do aluno que não se preocupa, ou talvez não tenha conhecimento sobre as funções do Orientador, e não o enxerga como uma pessoa que poderia auxiliar ele nas mais diversas situações. O orientador é crucial para situações de abusos. O aluno estagiário o enxergará como uma figura de confiança e poderá lhe confiar quaisquer irregularidades, mesmo não sendo através dos relatórios.

A sétima pergunta norteia a intenção desse trabalho. Os participantes da pesquisa foram questionados se durante a vigência do estágio sofreram assédio moral ou outro tipo de assédio. Os resultados mostraram que 59% dos alunos estagiários relataram ter sofrido assédio moral, ou outro tipo de assédio.



Gráfico 5- Assédio moral ou outro tipo de assédio sofrido no estágio

Como já foi levantada, a questão do assédio moral se tornou uma realidade presente no âmbito laboral. É de se considerar que o aluno estagiário pode sim, ser vítima de tal agressão. É ainda mais fácil que as agressões sejam direcionadas a eles por inúmeras questões. O agressor, em grande maioria, será uma pessoa que ocupará uma posição superior a ele. A imagem do estagiário está demasiadamente associada a alguém inferior, sendo habitual escutarmos expressões como “escravidão” quando se refere ao estagiário.

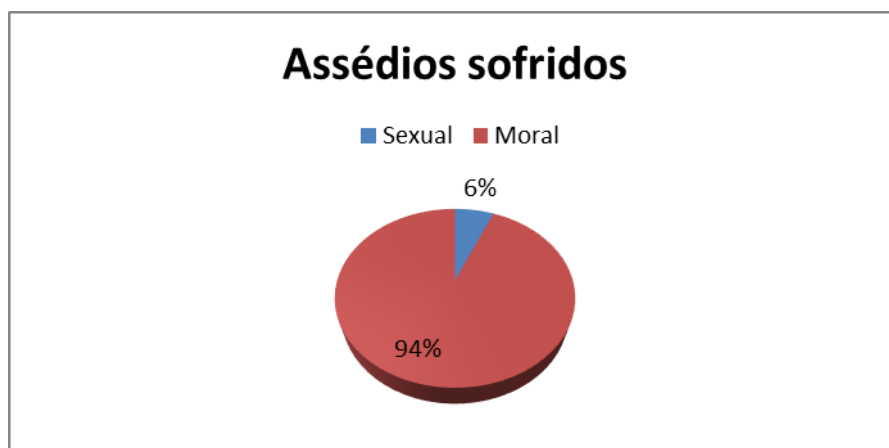


Gráfico 5.1 Tipos de assédios sofridos por alunos estagiários

O assédio sexual foi citado por uma pequena parcela. Dentre os relatos, extrai as seguintes falas:

Fui estagiária do ensino médio e sofri diversos assédios, apesar de, na época, não compreender a violência simbólica por trás deles. Uma vez, um motorista do órgão público, onde eu estagiava, passou a mão no meu

cabelo e perguntou se eu estava solteira, enquanto outros colegas de trabalho, servidores públicos, riam e faziam “piadinhas” machistas sobre meu corpo. Essas “piadas” se repetiam todos os dias.

Sim, havia somente eu de mulher e mais outra estagiária no departamento, e muitos colegas de trabalho não me deixavam trabalhar porque ficavam flertando comigo, falavam coisas inapropriadas tanto pessoalmente quanto pela internet. Além disso, me sentia um pouco discriminada por ser mulher nesse departamento que só tinha homens (...)

O assédio sexual é considerado uma perseguição moral. Ele se manifesta contra homens e mulheres, mas na maioria dos casos, as queixas apresentadas se referem a mulheres, frequentemente perseguida por seus superiores hierárquicos. HRIGOYEN (2009) cita que o agressor considera que a vítima está a “disposição” devendo assim sentir-se lisonjeada com a atitude de seu agressor. Também não é raro que ele usa frases como “ela que provocou”, “ela é permissiva”, “ela quem tomou atitude”, para se justificar e desqualificar a vítima. Segunda ela, o assédio sexual se caracteriza pelos seguintes exemplos:

- O assédio de gênero que consiste em tratar uma mulher diferentemente por ser mulher, com comentários ou comportamentos sexistas;
- O comportamento sedutor;
- A chantagem sexual;
- A atenção sexual não desejada;
- A imposição sexual;
- A ofensiva sexual;

O assédio moral foi citado pela maioria dos participantes, representando 94% dos casos. É um número a ser considerado, não apenas por se tratarem de jovens estagiários, mas por essa violência ser uma realidade para muitos, e pouco se aborda em relação ao estagiário. O fato de o estágio ser tomado com um espaço para a expansão do conhecimento, e não ter vínculo empregatício facilita que o a prática do assédio esteja presente nesse período. Muitos são os relatos, mas selecionei alguns como exemplos de práticas de assédio contra o aluno estagiário.

Sim. Assédio moral. Tratado várias vezes com ignorância, ameaçado de perder o estágio e sendo perseguido.

Sim. No estágio remunerado fui praticamente obrigada a trabalhar 10h diárias sobe ameaça de não ser efetivada na área, quando fui efetivada, não foi pelo fato de trabalhar mais que os outros estagiários.

Nesses casos, o ambiente laboral tornou-se um espaço com ausência de aprendizagem. Ao invés de lidarem com a práxis pedagógica, foram expostos a situações de ameaça e desrespeito.

Os meus chefes empurravam boa parte do trabalho deles para mim, gritavam comigo, me culpavam pelos erros de todo mundo no setor, e tentaram me demitir quando a coordenadora viajou.

Sim, jornadas excessivas de trabalho sobre a constante pressão psicológica. Eu sou estudante de Direito e é muito comum que os estagiários desse curso cheguem a trabalhar 8 a 12 horas seguidas, em períodos com mais processos já cheguei a trabalhar das 9 da manhã até 1 hora da madrugada.

Tendo em vista os depoimentos, infere-se que o termo de compromisso não está sendo cumprido. O número excessivo de horas trabalhadas entra em desacordo com a lei do estágio, que estabelece nos incisos I e II que a jornada de trabalho seja de quatro horas diárias para estudantes da educação especial, e nos anos finais do ensino fundamental, e seis horas diárias no caso de estudantes de nível superior e do ensino médio.

Sim sofri. Desde que cheguei na empresa quando por culpa dos gestores que alteram os horários do meu contrato eu já tinha ouvido coisas como “se não dá pra você a porta está aberta.” Percebi de cara que não respeitavam as pessoas e nem o contrato firmado. Minha chefe era Gerente pedagógica, mas não era pedagoga. O mesmo se dá nos cargos de Secretário Escolar e Supervisor pedagógico da Instituição. Com o passar do tempo eles incomodavam bastante com a demonstração do meu conhecimento. Qualquer situação ocorrida, relatada ou que eu intervinha e que realizava uma análise pedagógica e relatório para que a gerência pudesse tomar ciência e quando necessário intervir soava como um incômodo. Tivemos conflitos e no fim do estágio a gerente fez questão de falar o que pensava. Sempre tem um que se acha mais que o outro só por ser funcionário e menospreza o estagiário. No meu antigo estágio havia um servidor terrível que dizia o seguinte: estagiário do latim o que faz merda.

A desorganização das empresas é refletida em seus funcionários. Há uma enorme cobrança por resultados, e através dessas situações que o abuso de poder se faz presente e pessoas despreparadas são designadas para o acolhimento e instrução dos estagiários. Esses comportamentos são práticas assediosas, violência sofrida durante a vigência do estágio. Tais situações poderiam gerar denúncias, porém é raro os que as fazem. Segundo a pesquisa, um número pequeno efetuou alguma denúncia diante do referido assédio.



Gráfico 5.2 – Fez denúncia contra o assédio sofrido

Há um número pequeno dos que denunciaram e ainda sim significativo, pois é elevado o número de pessoas que não efetuam denúncia. Diversas são as razões para que a denúncia não seja realizada, como por exemplo, acreditar que isso poderia de alguma forma “queimar” a sua imagem futuramente:

Não, por dois fatores. 1- Escritórios de advocacia tem conhecimento das leis, para evitarem processos trabalhistas pagam valores muito altos de bolsas para compensar os abusos. 2- Para realizar uma denúncia eu deveria recorrer a justiça do trabalho, um processo trabalhista em desfavor a um escritório de advocacia acaba queimando a imagem do estagiário naquela área que é bem restrita.

Ou por ocupar uma posição inferior, e se sentir o lado fraco, por não ter a quem recorrer. Eles acreditam que não vai dar em nada, e muitos acham que não tem a quem recorrer. Fora o fato de o assédio sofrido ter se dado de forma silenciosa e não ter testemunhas ao seu favor.

Muitos estudantes que buscam o estágio remunerado com o intuito de se manter, eles precisam da bolsa para compra de materiais, alimentação e para ajudar no sustento da casa. Esse é um dos motivos dos quais a pessoa não efetua denúncia:

“Não porque eu precisava da bolsa do estágio pra ajudar em casa, então na primeira oportunidade que eles tivessem iam pedir o meu desligamento”.

Há aqueles que não enxergam a violência por trás, e muitas vezes se culpam por tais atitudes deferidas contra eles, e acreditam que a mudança de comportamento fará com que a situação se resolva:

“Não, porque acreditava que, se melhorasse meu rendimento, as reclamações acabariam, (até eu perceber que meus chefes ignoravam os erros da outra estagiária). Pouco tempo depois, acabei o ensino médio e saí do estágio.

Tal comportamento só nutre o comportamento do assediador. Por último temos o exemplo aqueles que não pensaram nessa possibilidade, que não passaram pela cabeça que estavam sendo vítimas de assédio:

“Não denunciei e nem pensei nessa possibilidade. Agora que me deparei com essa pergunta, vi que poderia ter agido diferente. O máximo que fiz foi desabafar e conversar com algumas outras pessoas que me viram chorando algumas vezes. Mas, de verdade, não sei porque não pensei em denunciar”.

Ao que denunciaram, foi indagado se eles obtiveram êxito. Alguns sim, outros não.

“Denunciei várias vezes ao meu supervisor, o próprio secretário de administração, inclusive, houve uma denúncia coletiva, pois, outras estagiárias sofriam o mesmo tipo de assédio. Nenhuma providência foi tomada.”

“Denuncie sim. Não obtive êxito porque as instâncias responsáveis se mostram indiferentes. A alternativa foi pedir demissão.”

“Denunciei o usuário, ele foi notificado para mudar seu comportamento”.

“Depois de outros assédios que sofri, junto com outros estagiários, fiz uma denúncia e então foi um fiscal na empresa para verificar se estava tudo de acordo com a legislação”.

Especialistas desse ramo recomendam que, em casos de assédio, procure as instâncias internas, para tentar uma solução, caso não obtenha uma resposta, o indicado, é que procure os órgãos competentes para que seja realizada a denúncia por meios legais. O inciso VI da lei 8112/90, cita que o assediado deve “levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração”

Para finalizar a pesquisa, a última pergunta foi sobre desvio de função. Todo estagiário deverá ter um plano de atividades, em conformidade com a lei 11.788/2008. Porém, há casos que isso não é respeitado.



Gráfico 6- Caso de desvio de função durante a vigência do estágio.

Os desvios citados foram: Idas ao banco para depósito e saques, servir café, comprar lanches, marcar manicure e cabelereiro, assumir turma, serviços administrativos no lugar de funcionários, substituir funcionários, levantar patrimônio, ter acesso a sistemas exclusivos de funcionários, assinar documentos, carregar objetos pesados, limpar sala, montar prova e slide para professor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o desenvolver da pesquisa realizada com alunos estagiários, muitas informações foram coletadas. A pesquisa mostrou que, a realização de um estágio, é considerado um momento muito rico para os alunos, pois envolve a prática, que eles consideraram um diferencial, uma maneira de estar em contato com uma realidade palpável, o momento em que a práxis acontece.

Apesar da maioria considerar esse momento como relevante para a formação acadêmica, nem todos consideram que o estágio cumpra de fato a função educativa do qual seria seu objetivo. Eles acreditam que para que essa função seja cumprida, dependerá de uma série de fatores.

A pesquisa mostrou que poucos tem conhecimentos sobre a lei do estágio, infere-se que a partir dessa falta de conhecimento, eles ficam alheios ao seus direitos e deveres em quanto estagiários. A lei norteia todos os processos legais que serviria de respaldo para o estagiário durante a vigência do estágio. Para eles, o Orientador de estágio assume um papel de coadjuvante nesse processo. Ele fica sendo útil enquanto um facilitador de medidas burocráticas. Tanto os alunos, quanto os próprios orientadores se isentam da responsabilidade nesse processo.

Não obstante, o estágio não possui vínculo empregatício, o aluno encontra-se inserido em uma realidade totalmente laboral. O que realmente difere são os direitos e deveres nos meios jurídicos. A pesquisa denotou que um número considerável de estagiários relatam já terem sofridos assédio moral e sexual. A inferiorização do estagiário é um dos fatores que colabora para a perpetuação da prática dos assediadores e para a omissão do estagiário que se encontra acuado diante dessa situação. Pouco foram os que denunciaram a prática, e poucos foram o que obtiveram êxito com a denúncia.

O não cumprimento da lei encontra-se em vários momentos, passa por todas as partes concedentes, da instituição de ensino, orientador, os alunos, os agentes de integração e as empresas contratantes. O orientador falha em conjunto com o aluno, por não haver uma troca, uma união, que seria fundamental para o crescimento e avaliação em conjunto.

A realização de funções que não se encontram presentes no plano de atividades dos estagiários também é algo que a pesquisa evidenciou. Supõem-se que esse possa ser um dos motivos para o qual eles não acreditam que o estágio

cumpra função educativa. As atividades relatadas fugiam do proposto e alguns casos ocorria uma discrepância entre o que era proposto e o que estava sendo executado nesse período.

Diante dos resultados da pesquisa, cabe ponderar o exercício do estágio. Começando com o planejamento das atividades. O estágio de Nível Médio, apesar de não estar associado a algum curso, como o estágio de Nível Superior, não deve ser pensado como uma atividade simplória. Muito pode-se extrair nesse momento. Nessa fase os adolescentes estão definindo o futuro, planejando uma carreira. Se o estágio de Nível Médio for pensado dessa maneira, criando possibilidades de escolhas e ofertas, esse jovem poderá entrar em uma faculdade, ou até mesmo em um emprego com uma outra visão desse momento. O estágio de Nível Superior, é substancial para o curso e para a vida. A práxis pedagógica durante o momento do estágio, estabelece a contiguidade com uma maior realidade. Se o estágio de Nível Superior for pensado enquanto mão de obra barata, é pouco provável que ele consiga se estabelecer enquanto função educativa.

Mediante ao que foi exposto, espera-se com essa pesquisa, que hajam mais pessoas que pensem em prol dos estagiários. Não apenas questões jurídicas, no que se refere a adequação da lei, mas pensar também pelo lado social e pedagógico. Poucas são as informações concernentes à situação atual dos estagiários. Espero que a partir dela, muitas pessoas sintam-se tocadas a refletirem sobre, e que se alguém estiver passando ou tenha passado por situação semelhante, que saiba que não precisam aceitar. Anseio que a pesquisa possa contribuir para estudos mais aprofundados da questão do assédio moral contra o estagiário.

REFERÊNCIAS

ALARCÃO, Isabel e TAVARES, José. **Supervisão da Prática Pedagógica. Uma Perspectiva de Desenvolvimento e Aprendizagem**. Coimbra: Editora Almelia, 2003.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

CAPONE, Luigi. **A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 12 de outubro de 2015

CASTRO, Claudio de Moura. **Os tortuosos caminhos da educação brasileira : pontos de vista impopulares** . Porto Alegre : Penso, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Russell Editores, 2010.

FREITAS, Sadão Ogava Ribeiro de. **Estagiários, vítimas constantes de assédio moral**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 18 mar. 2011. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31523&seo=1>. Acesso em 24 de novembro de 2015

FRIGOTO, Gaudêncio. **Teoria e práxis e o antagonismo entre a formação politécnica e as relações sociais capitalistas**. 2009 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v7s1/04.pdf>> Acesso em 01 de novembro de 2015
GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

KOPNIN, P. V. **A dialética como lógica e teoria do conhecimento**. Rio de Janeiro, Civilização, 1978 .

KUENZER, ACACIA ZENEIDA. **Competência como praxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.educacao.rs.gov.br/dados/seminariointernacional/acacia_kuenzer_competencia_praxis.pdf> Acesso em: 17 de outubro de 2015

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei n. 11.788/2008** – Brasília: 2008.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n 568, 26 de jan. 2005. Disponível em <[HTTP:jus.com.br/revista/texto/6173](http://jus.com.br/revista/texto/6173)>. Acesso em 19 de novembro de 2015

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

BRASIL. Projeto de Lei
<http://www.camara.gov.br/Internet/sileg/Prop_Detalhe.asp//id=28>

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: Ltr: 2009,

VAZQUEZ, A. S. **Filosofia da praxis**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1968.

VIEIRA, Flávia. **Supervisão: Uma prática reflexiva de formação de professores**. Rio tinto: Edições Asas. 1993.

Apêndice- Formulário da Pesquisa.

Sou Luciana Brito de matrícula 110035135, estudante de graduação do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília. Estou fazendo uma pesquisa sob a supervisão da Profª Drª. Catarina de Almeida Santos, tendo como objetivo geral, analisar em que medida o estágio remunerado contribui para o processo formativo do aluno estagiário.

Peço sua colaboração para a realização da pesquisa, e ressalto que sua identidade não será divulgada. Desde já agradeço e coloco-me a disposição para quaisquer esclarecimentos.

email: luciana.unb2011@gmail.com

*Obrigatório

O estágio foi realizado em que período?

- Ensino Médio
- Ensino Superior

- 1) Você julga o estágio importante para sua formação acadêmica? Justifique.
- 2) Com qual finalidade você busca um estágio?
- 3) Você conhece a lei 11.788/2008 sobre a lei do estágio?
- 4) Você acredita que o estágio cumpra função educativa?
- 5) Qual a importância do Orientador de estágio durante esse processo?
- 6) Durante a vigência do estágio, você sofreu assédio moral ou outro tipo de assédio? Discorra acerca.
- 7) Você denunciou? Se sim, obteve êxito? Se não, por quê?
- 8) Já desenvolveu atividades que não estavam previstas no seu plano de atividades? Cite um exemplos