Por Falar em Estágio...

Escrito por Hermilia Feitosa Junqueira Ayres
Qua, 21 de Novembro de 2007 21:00

Por Falar em Estágio...

Hermilia Feitosa Junqueira Ayres

O desenvolvimento de blocos regionais, a abertura comercial, a reestruturação produtiva, voltada para a competitividade, têm mostrado que o capital "não suporta custos que a sua própria racionalidade admitiu em tempos passados" (Franco, 1996:8). Deste modo, em países ditos avançados, no que se refere às relações de trabalho, vem diminuindo o emprego com prazo indeterminado, em tempo integral, sendo substituído por atividades ocupacionais em tempo parcial - "part-time", temporário, evidenciando a precarização dos mercados e das relações de trabalho. A redução salarial, por exemplo, justifica-se na manutenção do nível de emprego.

No Brasil, nos últimos anos, a taxa de desemprego tem se mantido praticamente estável, independente das mudanças ocorridas na economia. Tal fenômeno pode, em alguma medida, ser atribuído à flexibilização laboral, pela segmentação do mercado de trabalho e pelo crescimento do setor informal.

Flexibilizar a legislação, reduzir encargos sociais e salários, contraditoriamente, é abordado como pressuposto para a maior eficiência, aumento do grau de competitividade e da redução do desemprego causado pelas freqüentes inovações tecnológicas.

O trabalhador brasileiro conquistou, a duras penas, o direito ao salário e direitos sociais, vistos como ônus para o empregador e/ou Estado. Vale frisar que estes direitos somente são assegurados aos trabalhadores com vínculo formal, o que implica em deixar à margem grande parte de trabalhadores que alienam sua força-de-trabalho sem registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social(CTPS).

Juridicamente a relação de trabalho no Brasil é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que data de 1943, e pelas importantes mudanças introduzidas, como a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o seguro desemprego, a eliminação do controle estatal sobre os sindicatos e as alterações decorrentes da Constituição Federal de 1988 (como jornada de trabalho semanal de 44 horas, 1/3 de salário adicional nas férias, etc.).

O Brasil tem um mercado de trabalho de baixo nível salarial, desemprego aberto e oculto com ocupações precárias, grande proporção de trabalhadores sem ou com baixa qualificação, trabalhadores autônomos e alto índice de aposentados.

Diante de tal quadro, muitos empresários tentam escapar dos "ônus" decorrentes dos direitos sociais que foram duramente conquistados. Um dos mecanismos utilizados é o desvirtuamento da atividade de estágio, instituído no ordenamento jurídico brasileiro desde 1977 pela Lei 6.494, e regulamentado pelo Decreto 87.497/82 e modificações posteriores, com requisitos e finalidades claramente definidos.

Sabe-se que a finalidade essencial do estágio é proporcionar complementação do ensino-aprendizagem, para tanto, devem ser planejados, executados, acompanhados e avaliados, atendendo à "sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do

Por Falar em Estágio...

Escrito por Hermília Feitosa Junqueira Ayres
Qua, 21 de Novembro de 2007 21:00

estágio curricular" (alínea d, art. 40 do Decreto 87.497/82), devendo ser previsto no Projeto Pedagógico dos Cursos.

Historicamente, se observou que houve desvirtuamento da finalidade do estágio, podendo ser apontado como um item que favorece a precarização, assim, a simples rotulação de "estagiário", não deve impedir o reconhecimento da condição de empregado quando presente os pressupostos da relação de emprego, posto que muitas vezes não há conexão entre as competências e habilidades a serem aprendidas e desenvolvidas e as atividades que o estudante efetivamente desempenha no âmbito da empresa.

Não raro, observamos que "estágios profissionais" têm se mostrado como instrumentos de fraude aos direitos sociais em um concurso doloso dos sujeitos envolvidos: aquele que concede a vaga de estágio deseja, muitas das vezes, contar com força-de-trabalho sem arcar com os ônus sociais; as instituições de ensino negligenciam o acompanhamento pedagógico, limitando-se ao cumprimento de requisitos formais e, por isso, são muitas vezes confundidas com "intermediadoras de mão-de-obra"; e os ditos "estagiários", vêm na remuneração a única motivação, por considerar ser melhor um sub-emprego ao desemprego.

Isto se dá porque o estágio, quando remunerado, se assemelha à relação de emprego, posto que reúne os requisitos desta: trabalho por pessoa física, pessoalidade, continuidade, onerosidade e sob subordinação jurídica. Entretanto, a legislação expressamente dispõe que não gera vínculo empregatício, ou seja, não pode ser tipificado como relação de emprego.

Não se pode afirmar com isto que haja um conluio entre as instituições de ensino e as empresas para a exploração da força-de-trabalho estudantil, mas a fraude às normas tutelares do trabalho, constitui ilícito trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT.

"Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Assim, é possível a responsabilização solidária daquele que admite o estagiário, da instituição de ensino e inclusive do agente de integração, se restar provado que este concorreu para a prática do ilícito.

A legislação vigente de estágio, apesar de todo o seu caráter restritivo, tem possibilitado a precarização das relações de trabalho pela utilização fraudulenta de estagiários em substituição a trabalhadores formais, tendo em vista que essa espécie de contratação reduz os custos trabalhistas mediante a supressão de direitos.

A substituição de trabalhadores formais implica na exclusão destes da proteção previdenciária e na não inclusão de estagiários, quando descaracterizada a relação com o processo educativo. Prejuízos para os trabalhadores e para o sistema previdenciário, pois a empresa adota "planejamento de custos sociais", simulando investimento em educação, sonogando integralmente contribuições previdenciárias, depósitos de FGTS, ou seja, verdadeiros empregados, mas que não gozam de nenhuma proteção.

Por Falar em Estágio...

Escrito por Hermília Feitosa Junqueira Ayres
Qua, 21 de Novembro de 2007 21:00

No Projeto de Lei 993/2007, que se encontra em tramitação no Congresso Nacional, pode-se destacar dispositivos que buscam coibir o desvirtuamento do estágio por meio de práticas ilegais de contratação de mão-de-obra barata, além de combater a substituição de trabalhadores formais por pseudo-estagiários. Entre eles citamos:

1. O estágio é conceituado como ato educativo supervisionado e se apresenta como preparação metódica para o trabalho, fazendo parte do Projeto Pedagógico do Curso, integrando o itinerário formativo do estudante;
2. Distingue estágio profissional, destinado à Educação Superior e de educação profissional, da modalidade do estágio sócio-cultural ou científico, voltado para o desenvolvimento de competências de cidadania e trabalho;
3. Estabelece estágio obrigatório em conformidade com o definido no projeto pedagógico do curso (curricular) e estágio não obrigatório, desenvolvido como atividade opcional, a ser acrescida à carga horária obrigatória;
4. A realização dos estágios nas empresas para serem reconhecidos ficarão condicionados à avaliação da instituição de ensino que atestará se a empresa tem condições de proporcionar ao estagiário experiência profissional ou o desenvolvimento sócio-cultural ou científico na linha de formação do estudante;
5. Para cada grupo de 3 estagiários na modalidade sócio-cultural ou científica, deverá haver um empregado para supervisioná-los e orientá-los;
6. a intermediação dos agentes de integração continuará facultativa;
7. Fixa a jornada semanal do estagiário em 6 horas diárias, 30 horas semanais, sendo reduzida pela metade no caso do estágio da modalidade sócio-cultural ou científica, excetuando para aqueles cujos cursos utilizem metodologias integradas de ensino com períodos alternados de teoria e prática, limitado a 8 horas diárias, 40 horas semanais, quando previsto no Projeto Pedagógico do Curso
8. Limita a duração máxima do estágio, para a mesma empresa ou instituição concedente, em 2 anos;
9. Fixa que o valor da bolsa de estágio não será inferior ao salário mínimo, sendo compulsório o pagamento na hipótese de estágio não obrigatório;
10. O estagiário terá direito a vale transporte, mantém o seguro contra acidentes pessoais e a responsabilidade civil por danos causados contra terceiros;
11. Assegura "recesso de 30 dias" ao estagiário, cujo estágio tem duração igual ou superior a um ano, a ser gozado preferencialmente no período de suas férias escolares;
12. Ressalta que o estágio prestado em estrita observância à lei, não gerará vínculo empregatício, mas constatada irregularidade será reconhecido o vínculo laboral por todo o período para fins trabalhistas e previdenciários, como penalidades pecuniárias.
13. Propõe que em hipótese de reincidência de irregularidade a empresa será impedida de ter estagiários por dois anos e, no caso do infrator ser instituição pública, estabelece multa administrativa ao dirigente responsável, sendo o valor vinculado à sua remuneração.
14. Atribui competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para lavrar o auto-de-infração e estabelece "fluxo de informação" entre o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego e destes com os órgãos supervisores dos sistema de ensino;
15. Limita o número de estagiários em 10% do quadro de pessoal da parte concedente, excluídos deste limite o estágio obrigatório de nível superior e de educação profissional; e
16. Estabelece prazo de 180 dias para a adequação dos estágios em andamento.

Por Falar em Estágio...

Escrito por Hermília Feitosa Junqueira Ayres
Qua, 21 de Novembro de 2007 21:00

Não podemos negar que o Estado brasileiro vem discutindo e promovendo alterações na legislação trabalhista que acenam cada vez mais para a precarização, mas também não podemos deixar de reconhecer algumas iniciativas que, pelo menos no texto legal, apontam para o cumprimento do dispositivo constitucional, inserto no art. 227, que assegura à criança e ao adolescente com absoluta prioridade o direito à profissionalização, à dignidade, ao respeito, dentre outros direitos.

O Projeto de Lei 993/2007 ressalta que o estágio deve proporcionar ao estagiário, experiência que o ajudará na formação e na vida profissional, que se aprovado e respeitado, resultará em melhores oportunidades de inserção no mercado de trabalho, em um País que tem alto índice de população jovem.

Ao limitar o número de estagiários em até 10% do quadro de pessoal, definido no Projeto de Lei 993/2007 como "conjunto de trabalhadores existentes no estabelecimento do concedente de estágio", excetua tal restrição para o estágio obrigatório na Educação Superior e Profissionalizante, que frequentemente se encontram em faixa etária diferenciada da estabelecida como adolescente, nos termos da legislação pátria e da Organização Internacional do Trabalho, o que no nosso entender, compatibiliza-se com a Lei 10.097/2000, que trata da aprendizagem, com proposta mais adequada a quem ainda se encontra no Ensino Médio, tornando obrigatória a oferta (de 5 a 15%) para jovens entre 14 e 24 anos, em atividades que exigem conhecimento metódico.

Por fim, os desvios ou fraudes identificados não devem ser motivos para se desacreditar na eficiência e benefícios que podem ser agregados pelo aprendizado prático, nem tão pouco minimizar sua importância para a formação do estudante. Estamos entre aqueles que "decantam" as virtudes do estágio e o estrito cumprimento da lei.