

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

AMANDA DENZ NEUMANN

**PROGRAMAS DE ESTÁGIO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, AS
PERSPECTIVAS DOS ESTUDANTES E O CUMPRIMENTO DA LEI 11.788/08**

Porto Alegre

2017

AMANDA DENZ NEUMANN

**PROGRAMAS DE ESTÁGIO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, AS
PERSPECTIVAS DOS ESTUDANTES E O CUMPRIMENTO DA LEI 11.788/08**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Econômicas e Relações Internacionais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete

Porto Alegre

2017

CIP - Catalogação na Publicação

Neumann, Amanda Denz

Programas de estágio: a precarização do trabalho, as perspectivas dos estudantes e o cumprimento da lei 11.788/08 / Amanda Denz Neumann. -- 2017.

59 f.

Orientador: Cássio da Silva Calvete.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas, Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Estágios. 2. Estudantes. 3. Mercado de trabalho. 4. Flexibilização. I. Calvete, Cássio da Silva, orient. II. Título.

AMANDA DENZ NEUMANN

**PROGRAMAS DE ESTÁGIO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, AS
PERSPECTIVAS DOS ESTUDANTES E O CUMPRIMENTO DA LEI 11.788/08**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Econômicas e Relações Internacionais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete

Aprovado em: 22 de Dezembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof.Dr. Cássio da Silva Calvete - UFRGS

Prof. Dr. Carlos Eduardo Schönerwald da Silva - UFRGS

Prof. Dra. Janice Dornelles de Castro - UFRGS

AGRADECIMENTOS

Toda a conclusão de uma grande etapa se deve ao conjunto de pessoas e fatores que tornaram isso possível.

Agradeço ao meu pai, Carlos Bruno Morais Neumann que, incondicionalmente, apoiou e participou de todas as fases dessa graduação. Agradeço aos meus irmãos: Bruno Denz Neumann, por estar sempre ao meu lado e ser a idealização de uma verdadeira amizade e companhia nesse processo; e Guilherme Denz Neumann e Leonardo Denz Neumann que me fazem ter um propósito de buscar maiores conquistas. Agradeço ao meu avô, Paulo Alfredo Neumann, por servir como minha referencia na busca de conhecimento e constante aprendizado. Agradeço ao meu namorado, Rafael Zdanowicz Monteiro, por ser meu melhor amigo e companheiro de curso. Também agradeço a presença de um pequeno animalzinho que entrou na minha vida no transcorrer desse processo: meu bichinho de estimação, Arongueijo, servindo como meu ponto de escape de todo o estresse que um trabalho de conclusão causa.

Por fim, agradeço ao meu orientador, Cássio da Silva Calvete, por ser um apoio fundamental durante o desenvolvimento do trabalho, sempre disposto a conversar e, pacientemente, trilhar comigo o caminho para a realização do meu objetivo.

*“É tanta qualidade que exigem para dar
emprego, que não conheço um patrão com
condições de ser empregado.”*

(Ariano Suassuna)

RESUMO

A presente monografia versa sobre a possibilidade de identificação do estágio como uma forma de flexibilização dos contratos de trabalho. Ao procurar sua primeira oportunidade profissional, o estagiário encontra diversos desafios relacionados aos processos seletivos e ao cumprimento da legislação vigente. Através da discussão a respeito dos aspectos citados anteriormente, será realizada uma análise da flexibilização do trabalho, do histórico da legislação, do espaço ocupado pelo estagiário no mercado de trabalho brasileiro e, por fim, uma discussão a respeito do ponto de vista dos estudantes que recorrem aos programas de estágio.

Palavras-chave: Estudantes. Mercado de Trabalho. Estagiário. Flexibilização.

ABSTRACT

This monograph deals with the possibility of identifying the internship as a form of flexibilization of employment contracts. When looking for his first professional opportunity, the intern meets several challenges related to the selection process and compliance with current legislation. Through the discussion about the aspects mentioned above, this analysis will be made of the flexibility of the work, the history of the legislation, the space occupied by the intern in the Brazilian labor market and, finally, a discussion regarding the point of view of students seeking internship programs.

Keywords: Students. Job market. Intern. Flexibilization.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1 – Evolução número de estagiários vinculados ao CIEE.....	39
Tabela 1 – Estudantes e estagiários por região do país.....	37
Tabela 2 – Remuneração média dos cursos com maior remuneração.....	38
Tabela 3 – Cursos que ofertam maior porcentagem das vagas.....	38
Tabela 4 – Trabalhadores com carteira de trabalho assinada.....	40
Tabela 5 – Cursos e número de estagiários por curso.....	41
Tabela 6 – Estagiários por professor – Ciências Jurídicas e Sociais.....	43
Tabela 7 – Estagiários por professor – Administração.....	44
Tabela 8 – Estagiários por professor – Comunicação Social.....	44
Tabela 9 – Requisitos.....	47
Tabela 10 – Motivos na busca por estágio.....	47
Tabela 11 – Compatibilidade de tarefas.....	48
Tabela 12 – Carga horária limite.....	49
Tabela 13 – Carga horária em períodos de avaliação.....	50
Tabela 14 – Possibilidade de efetivação – Empresas do Setor Privado.....	50
Tabela 15 – Impactos no desempenho acadêmico.....	51

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	AS MUDANÇAS NO SISTEMA DE PRODUÇÃO	12
2.1	O MODELO DE PRODUÇÃO FORDISTA	13
2.2	DAVID HARVEY – CONDIÇÃO PÓS-MODERNA E ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL 15	
2.3	FRANÇOIS CHESNAIS – ACUMULAÇÃO COM DOMINÂNCIA FINANCEIRA	19
2.4	PRECARIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO.....	21
3	A NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA.....	24
3.1	A LEI 6.494/1977 E A INSTITUIÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO	24
3.2	A LEI 11788/2008 – UMA NOVA REGULAÇÃO DO ESTÁGIO E A DEFINIÇÃO DE DIREITOS E DEVERES DOS ESTAGIÁRIOS	26
3.3	ESTÁGIO COMO MEIO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	32
4	PANORAMA REAL DOS ESTÁGIOS.....	37
4.1	ESTÁGIOS NO BRASIL.....	37
4.2	ESTÁGIOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL.....	40
4.3	PERSPECTIVAS DOS ESTUDANTES – RESULTADOS DE PESQUISA	45
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
	REFERÊNCIAS.....	55
	SITES CONSULTADOS	57
	APÊNDICE	58

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento deste trabalho é motivado pela inquietação da autora – estudante de Ciências Econômicas, ex-estagiária tanto de órgãos públicos quanto privados – a respeito das razões que levam os estudantes a buscarem nos estágios uma porta de entrada para o mercado de trabalho, enxergando nestas vagas as oportunidades para ingressarem, de fato, em suas carreiras profissionais.

Alunos de graduação são convidados a participar de processos seletivos exaustivos os quais procuram filtrar os estudantes de acordo com o perfil considerado mais ou menos qualificado pelas empresas para vagas que, a princípio, deveriam servir, única e exclusivamente, como ambientes voltados ao aprendizado e desenvolvimento dos conhecimentos que são obtidos no decorrer da graduação. Na medida em que esses ambientes deveriam servir única e exclusivamente como área para o desenvolvimento do aprendizado, cabe a necessidade de uma lei que estabeleça uma proteção aos estagiários. A relação entre os conteúdos de sala de aula e as atividades no estágio, a obrigatoriedade de um supervisor adequado e a flexibilidade em períodos de avaliações são alguns dos pontos levantados pela Lei 11.788 aprovada em 2008 que estabelece, detalhadamente, os direitos e deveres dos estagiários.

Anterior a esta legislação, o estágio encontrava respaldo na Lei 6.464/1977, contudo, por ser formada por artigos que não tratavam de forma detalhada os aspectos do estágio, a legislação de 1977 acabava sendo permissiva à ocorrência de situações em que a utilização do estágio era vista como uma forma fraudulenta de flexibilização dos direitos trabalhistas. Eram estabelecidas relações que não preenchiam os requisitos materiais necessários, mas atendiam ao fundamento de que tão somente pela presença de “integração social” do aluno em relação aos seus colegas de trabalho já estaria sendo proporcionado a ele o aperfeiçoamento acadêmico-profissional.

Nesta pesquisa, o estágio aparece como objeto central de análise, com maior ênfase à discussão em torno dos estágios de nível superior. No entanto, como parte igualmente fundamental desse debate, outro ponto a ser analisado é a questão dos estágios de nível médio, onde se torna ainda maior o leque de possibilidades em que o estudante seja utilizado como simples fonte de força de trabalho barata, com a justificativa de que assim lhe será permitido a aquisição de uma profissão, colocando-o, muitas vezes, diante de atividades precárias e sem

qualquer conteúdo profissionalizante. Paula (2004) disserta que, com o discurso de que o estágio no ensino médio garantiria ao aluno o desenvolvimento de sua personalidade, os defensores desta atividade afirmam que assim o estarão profissionalizando, levando a um ponto crucial da questão: a situação em que qualquer empresa poderia contratar qualquer estudante, para qualquer função, sem vínculo empregatício, pois a vivência dentro da mesma possibilitaria ao aluno a “aprendizagem social e cultural”.

Uma das hipóteses centrais deste estudo trata do estágio como um meio de precarização da mão de obra, onde os estudantes são utilizados como fonte de mão de obra de baixo custo, sendo atraídos e dominados pelas empresas sob promessa de possível efetivação. Dessa maneira, este trabalho problematiza de que forma o estágio se configura (ou: pode se configurar) como meio de precarização e flexibilização do trabalho. A tentativa de responder a essa questão perpassa a discussão sobre a utilização da força de trabalho dos estudantes, da necessidade da existência de leis específicas que os protejam, e do cumprimento da lei de acordo com estudantes que fazem estágio ou já estagiariam em grandes empresas.

A partir da pesquisa sobre o estágio e sua respectiva legislação, cabe como um dos objetivos deste trabalho analisar a precarização da mão de obra e a flexibilização do mercado de trabalho, bem como: observar a evolução no número de estagiários no Brasil, o papel do estágio para a formação profissional dos estudantes e a relação empregatícia; investigar a evolução das leis infraconstitucionais que buscam proteger os estudantes; a utilização do estágio como forma de fraude à CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e, por fim, através de uma pesquisa empírica, analisar as perspectivas e o cumprimento da lei sob a óptica de estudantes de graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

O primeiro capítulo traz uma discussão mais ampla a respeito das transformações do (mundo do) trabalho a partir do diálogo com os teóricos David Harvey e François Chesnais. No segundo, é feita uma apresentação das leis referentes ao estágio e discute-se a relação deste com os processos de precarização e flexibilização do trabalho através de uma comparação entre a legislação anterior e a atual. Após discorrer sobre o estágio como meio de flexibilização das leis trabalhistas, o terceiro e último capítulo detém-se mais especificamente às perspectivas dos estudantes sobre o estágio, apresentando num primeiro momento um panorama geral dos estágio no Brasil para, nos subcapítulos posteriores, delinear essa discussão a partir da pesquisa empírica.

2 AS MUDANÇAS NO SISTEMA DE PRODUÇÃO

O final da década de 1960 foi marcado pela transição dos modelos de produção industrial. A organização da estrutura produtiva, até então seguida pela cartilha de Henry Ford sobre o sistema de produção fordista se viu diante de indícios que indicavam problemas estruturais. Tais problemas logo se mostrariam como sinais de que o modelo de produção de Ford estava defasado e que deveria ser substituído por um novo modo. Um dos indícios sobre essa necessidade estava na rigidez da demanda por investimentos de capital em larga escala em dados mercados; mercados, esses, que demonstravam somente um crescimento estável no consumo e a necessidade de manutenção do compromisso do Estado em manter a legitimidade deste sistema através de programas de assistência (HARVEY, 2004:135).

Acompanhado dessa necessidade sobre a imediata transição dos modelos, na esfera social eram observadas oscilações econômicas e as incertezas geradas pela recessão do início da década de 1970 (mais precisamente, do ano de 1973), que delineou uma série de novos conceitos nos domínios da realidade da organização produtiva. A partir disso, essa organização produtiva, que até então era pautada na produção em larga escala, passou por um período de transformações e a produção em quantidades menores passou a ocupar espaço e a ter prioridade nos modelos de produção vigentes naquele período, visto que se mostrava um modelo sustentável e mais benéfico para as organizações. Essa estratégia adotada na concepção de um novo modelo de produção em quantidades mais delimitadas permitiu, pouco a pouco, que novos nichos de mercado fossem alcançados de maneira consistente e viável, de modo que fosse possível o acompanhamento das rápidas e constantes mudanças nas tendências de um consumo cada vez mais globalizado.

Este capítulo apresenta uma análise sobre o modelo de produção fordista e sobre a necessidade da sua transição para outros modelos. No que se refere a estes modelos, serão abordados dois de maneira específica: o modelo de acumulação flexível e o modelo de dominância financeira, respectivamente teorizados e desenvolvidos pelos autores David Harvey e François Chesnais.

2.1 O MODELO DE PRODUÇÃO FORDISTA

De acordo com Ferreira et al (1991), o modelo de produção fordista pode ser interpretado e conceituado de duas maneiras: a primeira versa sobre a conceituação do modelo como um sinônimo do taylorismo, modo de produção caracterizado pela produção massiva e pela existência de uma linha de montagem inserido nas organizações; a segunda maneira define o fordismo como um modelo de vida, pois há de se dizer que o mesmo delimitava as condições de trabalho em prol da otimização da produtividade a qual, por sua vez, passou a servir como o estilo de vida de cada um dos membros que o compunham, de modo que as baixas produtivas não poderiam acontecer.

Segundo Ferreira (1993), o conceito sobre o modelo fordista também pode ser observado a partir de dois outros níveis de abrangência, sendo o primeiro localizado em uma instância mais global, caracterizando o modo de desenvolvimento característico da fase de prosperidade do capitalismo (chamada era de ouro) e o segundo menos global, e mais local, caracterizando apenas uma forma de organização do processo de produção. Em ambos os aspectos, existe uma conexão entre os dois níveis de abrangência do fordismo que os tornam dependentes um do outro. Isso se deve à necessidade de uma organização do processo de produção aliada à situação macroeconômica de acumulação daquele momento.

Ao passo que se tem as diferentes conceituações acerca do modelo, tem-se também a breve descrição sobre as principais características da produção em massa promovida por Henry Ford. A primeira refere-se à mecanização da produção e sua concentração em torno de um mesmo e limitado grupo de pessoas e setores (embora existissem grupos de pessoas, as mesmas eram independentes umas das outras, ou seja, em nenhuma das etapas do processo produtivo a intenção era o contato entre as diferentes partes constituintes da produção). Neste ponto encontra-se uma das limitações que tornou o modelo defasado e propenso a falhas, uma vez que quando se tinha uma maior propensão a falha em uma dada etapa, as outras etapas teriam a mesma propensão (quando a falha já não estivesse concretizada). Outra característica importante do modelo é que toda e qualquer forma de produção era acompanhada pela aplicação dos processos de inovação organizacional inerente aos processos existentes; cita-se aqui, como um exemplo, a esteira da linha de montagem, que promoveu agilidade das linhas de produção e proporcionou um maior volume na produção final dos bens de consumos produzidos.

Sob o ponto de vista dos trabalhadores, Henry Ford replicava sua aversão a grupos, a concentração de pessoas e ao compartilhamento de tarefas, com a concepção de uma visão individualista sobre a mão de obra proporcionada pelo trabalho humano. Dessa forma, o rendimento de um determinado setor (produtividade) poderia ser calculado apenas com a mensuração do número de objetos produzidos por aquele setor dividido pelo número de horas de trabalho desempenhadas. Ainda sobre a mensuração da taxa de produtividade imposta pelo modelo em análise, tem-se que a redução de custos, quando derivada do menor tempo de operação e quando combinada com a divisão do trabalho, conforme mencionado acima, proporcionava a utilização de mão de obra menos qualificada na linha de montagem (Neffa, 1990). No que concerne o trabalhador, restava apenas a execução e o desenvolvimento de uma dada quantidade de tarefas operacionais (muitas vezes repetitivas, parceladas e exaustivas) que obtinham seu sucesso a partir da oferta de treinamento para a correta execução de uma das etapas da produção.

A regulação desse sistema e o alcance das expectativas pelos grandes grupos de empresas dependiam da existência de setores com níveis maiores de aprendizado, que justificassem o entendimento e a performance das equipes de trabalhadores; esses eram os setores administrativos das organizações da época que se encarregavam em planejar tarefas e planos e estipular a quantidade de insumos que deveria ser produzida em determinado espaço de tempo. Desta forma, não era necessária uma avançada formação ou ainda a demonstração de maiores competências por parte dos trabalhadores - exceto quando se tratava de setores intelectuais com maiores responsabilidades estratégicas dentro das firmas (como os setores administrativos e de comunicação, por exemplo).

De acordo com Souza (2013) a verificação da mão de obra naquele período era escolhida através das qualidades brutas dos trabalhadores que seriam úteis na execução repetitiva de uma mesma e cansativa tarefa. Características como força física, boa percepção, disciplina e obediência eram muito bem avaliadas e preponderantes para os processos seletivos da época regulada pelo modelo fordista; não sendo necessária a existência de uma forma de pensar racional, questionadora, inteligente ou criativa, desde que fosse pontual e disciplinado. Como consequência deste árduo processo, podemos citar a despersonalização, a limitação e a alienação de parte da sociedade que fornecia a mão de obra; uma vez que as pessoas, em seu íntimo, sentiam-se entediadas, insatisfeitas e frustradas por estarem desempenhando aquele trabalho mecânico e repetitivo.

Essa lógica de Ford, que derivou de Taylor, de criar a divisão entre gerência e executor de tarefas, além de formar um novo modelo de produção em massa também criou um mercado de consumo em massa que, por sua vez, dependia da existência da produção em massa, num processo de retroalimentação entre produção e consumo massivo. Isso resultou em uma mudança não só do tipo de mão de obra que seria contratada, mas também no modo de vida da sociedade. O novo modelo de produção veio acompanhado de um novo modo de vida, novos tipos de relações interpessoais e um novo padrão de consumo (CUNHA, 2013).

O trabalhador, diante desse novo estilo de vida, se beneficiando do salário mínimo, sistema de seguridade social e de um sindicato que o representasse diante das negociações, acabou por aceitar seu papel na produção como uma robotização acompanhada de uma rotina fixa de tarefas e aumento do ritmo de trabalho exigido. Porém conforme Harvey (2004), essa aceitação não se deu de forma contente e sem resistência pois “o acúmulo de trabalhadores em fábricas de larga escala sempre trazia (...) a ameaça de uma organização trabalhista mais forte e aumento do poder da classe trabalhadora” (HARVEY, 2004).

2.2 DAVID HARVEY – CONDIÇÃO PÓS-MODERNA E ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

David Harvey (2004), a partir de Marx, elabora uma análise sobre a transição do modelo de produção fordista para o novo modelo, o qual chamará de acumulação flexível, com ênfase em três características específicas: (1) crescimento econômico como direção e finalidade do capitalismo, (2) exploração da mão de obra como suporte fundamental para a existência deste crescimento, e (3) necessidade de uma dinâmica tecnológica e organizacional capaz de estimular permanentemente o sucesso econômico das empresas (ou seja, o sucesso do sistema capitalista). (HARVEY, 2004, p. 166-169)

As três condições citadas, necessárias para o modo de produção capitalista, eram totalmente inconsistentes e por vezes contraditórias, de forma que tais condicionantes levariam a dinâmica do capitalismo a uma crise (em curto e médio prazo), como nos lembra Marx (*apud* Harvey, 2004). Não havendo como uma combinação dessas condições produzisse um crescimento equilibrado e livre de problemas. Nesse sentido, Harvey, ao retomar Marx, observa que as condições na ordem da produção surgidas a partir da crise de 1973 devam ser

reconsideradas como manifestações de uma tendência à superacumulação – surgindo, então, a preocupação de como administrar essa tendência para pôr fim às ameaças à ordem capitalista, que marcaram as décadas anteriores. (HARVEY, 2004, p. 169-170)

No que concerne a amenização das possíveis ameaças ao capitalismo, tem-se algumas medidas, citadas e descritas por Harvey, tais como: a desvalorização das mercadorias produzidas, a desvalorização da capacidade produtiva, a desvalorização do valor do dinheiro e a diminuição de estoques excedentes (entre outras). (HARVEY, 2004, p. 170) Através dessas medidas, somadas à constante desvalorização das variáveis existentes no mercado, seria estabelecido o controle do sistema econômico através da institucionalização e da imposição de um sistema de regulação que visasse à contenção e absorção do problema da superacumulação. Após a análise das possíveis escolhas disponíveis para a administração dessa tendência de acumulação, Harvey (2004) esclarece como o fordismo tentou solucionar essa crise no período de transição.

O sistema fordista, caracterizado como um sistema de produção total, utiliza-se da sua influência macroeconômica e da sua forma de imposição frente a sociedade como principais ferramentas na contenção e na mediação das crises internas do capitalismo. Assim, com o suporte de ações de intervenções estatais, o fordismo determina o ritmo da produção a partir de um objetivo inerente aos seus propósitos: a restrição às lutas de classes. Outro ponto do sistema fordista diz respeito ao aspecto espacial e temporal do mesmo; sobre o ponto de vista de espaço, tem-se que o crescimento acelerado e desenfreado das cidades e das macrorregiões para fora de suas limitações estimulou o deslocamento físico das pessoas, dos serviços e das indústrias de áreas centrais para áreas periféricas; e sobre o ponto de vista temporal, tem-se que, com o deslocamento espacial ocorrido, o Estado fordista continha as inflações através de empréstimos retirados por essas pessoas que desempenhavam seus deslocamentos. Entretanto, apesar das tentativas do fordismo sobre a contenção das crises causadas pela superacumulação, as incoerências e contradições do sistema capitalista sobressaíram na economia e a falta de opções para lidar com o problema resultou em crises geográficas (de espaço) e de endividamento (de tempo).

(...) A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente

intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 2004:140)

A acumulação flexível configura-se como uma nova combinação de estratégias que visam o lucro, um modelo sistêmico que estimularia ainda mais a exploração do trabalhador, meio de obtenção deste lucro, com a imposição da mais valia absoluta e de mais-valia relativa (HARVEY, 2004, p. 174). A partir das definições de Marx, o conceito de mais valia refere-se à definição da taxa de exploração de mão de obra, geradora de lucro, sobre um trabalho de uma classe produtiva explorada constantemente pelos objetivos massivos das empresas em prol de sua lucratividade. O valor (leia-se preço) da mercadoria seria, então, determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a sua composição, de uma maneira geral que consiste na conclusão em todas as etapas do processo produtivo. O recebimento do salário pelo trabalhador subtraído do valor total produzido pelo mesmo trata-se da mais valia (MARX, 2014, p. 253-254).

A mais-valia absoluta está relacionada à taxa de exploração do trabalhador, que aumentaria na medida em que houvesse o aumento de sua jornada de trabalho, o que proporcionaria aumento imediato do lucro. Este também se dá através do aumento da intensidade do trabalho, fazendo com que o trabalhador produzisse o equivalente a doze horas de trabalho em somente oito horas, sem alteração de seu salário. Já a mais-valia relativa geraria lucros temporários devido à ampliação da produtividade do trabalho através da mecanização do processo produtivo. Portanto, neste conceito haveria diminuição no tempo necessário para que o trabalhador produzisse, enfatizando-se ainda mais o trabalho especializado. Em ambos os conceitos se tem que o maior prejudicado no sistema é o trabalhador que desempenha sua função em cima da produção de uma determinada mercadoria e que tem suas condições ainda mais limitadas e exploradas para a existência de uma maior parcela de ganho das organizações. O aumento da jornada de trabalho e/ou o aumento da intensidade de trabalho, acompanhados da redução do padrão de vida resultante da erosão do salário real são características próprias à acumulação flexível que se intensifica com o aumento constante da exploração da classe produtiva (MELO, 2014).

A partir desta abordagem, observa-se que as decisões que versam sobre a produção e sobre o processo produtivo tornam-se externas e alheias à classe trabalhadora, concentrando-se nas mãos dos executivos que ocupavam os cargos de gerência e de administração em uma organização repleta de funcionários, de certa forma, limitados e sem conhecimento algum fora

da organização onde estavam alocados. Dessa maneira, segundo Harvey (2004), a classe trabalhadora se constituía como o elo mais fraco do sistema produtivo.

A partir disso, a transição do modelo fordista para o novo sistema de acumulação flexível foi acompanhada de uma fase de flexibilização da produção e do mercado, com a existência de uma série de mudanças nos padrões de consumo da sociedade. Além disso, a acumulação flexível implicava em níveis relativamente altos de desemprego estrutural, rápida destruição, ganhos quase inexistentes de salário real e o retrocesso do poder dos sindicatos (HARVEY, 2004).

(...) Diante da volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente para impor regimes e contratos de trabalho flexíveis. (HARVEY, 2004:143)

As constantes perdas sofridas pela classe trabalhadora da época se explanaram através da reconstrução do modelo de organização da produção dentro e também do lado de fora das fábricas. Por meio do surgimento de novos métodos de contratação de força produtiva, a redução dos contratos de trabalho tradicionais e a substituição dos mesmos por contratos de subcontratação, de curto prazo, temporários, de tempo parcial proporcionaram uma reestruturação organizacional. Há de se perceber nos exemplos de movimentos que pautaram a época que essa substituição aumentou ainda mais a fragilidade da classe trabalhadora; gerando ainda mais insegurança. Conforme Harvey, a tendência dos mercados de trabalho consistia em reduzir ao máximo o número de trabalhadores “centrais” e aumentar o número de trabalhadores com contratos frágeis que poderiam ser demitidos rapidamente e com custos reduzidos quando a demanda pela produção sofria queda. A situação de exploração do trabalhador aumentava permanente e progressivamente à medida que ocorriam as mudanças no mercado de trabalho, disfarçadas pelo conceito de flexibilização.

O modelo de produção mais flexível, que era determinado a partir da demanda, foi denominado toyotismo e teve maior ênfase a partir do seu funcionamento na conhecida fábrica de automóveis da montadora Toyota. Evidentemente, neste modelo, permanece a exploração do trabalhador inserido nos modelos de produção. Dentre as características deste modelo, podemos destacar a presença da figura do trabalhador atuando em mais de uma função ao mesmo tempo (ou seja, muitas vezes atuando em mais de uma máquina), de modo

que, quando houvesse aumento da demanda, haveria aumento da produção, porém sem o aumento do número de trabalhadores, fragilizando ainda mais as condições do assalariado.

2.3 FRANÇOIS CHESNAIS – ACUMULAÇÃO COM DOMINÂNCIA FINANCEIRA

Em relação ao esgotamento do modelo de produção fordista, tendo em vista que o reinvestimento do capital tendia a produzir lucros decrescentes devido aos limites de valorização, Chesnais escreveu que “a gradativa reconstituição de uma massa de capitais procurando valorizar-se de forma financeira, como capital de empréstimo, só pode ser compreendida levando em conta as crescentes dificuldades de valorização do capital investido na produção”¹. As alterações políticas observadas por Chesnais não começam em 1970, mas estão conectadas com todo o processo de acumulação do capital que, junto com o esgotamento do fordismo, sofreu grandes transformações. A mobilidade de capitais, a liberalização e desregulamentação de mercados, e a formação de grandes empresas que detém a posse de outras (subsidiárias) atuando somente no controle das mesmas são apontados por Chesnais como o centro da análise deste regime de acumulação com dominância financeira (LAPYDA, 2011).

O regime de acumulação com dominância financeira se definirá “em uma relação estreita com a mundialização do capital, uma etapa particular do estágio do imperialismo, compreendido como dominação interna e internacional do capital financeiro” (Chesnais *apud* Lapyda, 2011). O capital financeiro recebeu o papel de destaque através do movimento de liberalização e desregulamentação dos sistemas financeiros, de políticas de centralização dos fundos de empresas e de poupanças de famílias.

As novas formas de centralização dos grandes capitais financeiros (fundos mútuos e fundos de pensão) constituem o estilo de acumulação, com objetivo de multiplicar-se no interior da esfera financeira. O “novo capitalismo” é personificado não mais por Henry Ford, e sim, por um administrador anônimo de um “fundo de pensão com ativos financeiros de várias dezenas de bilhões de dólares”². A esfera financeira dita a repartição e a destinação

¹ CHESNAIS, *A mundialização financeira*, p. 17.

² CHESNAIS, *A mundialização do capital*, p 13.

social da riqueza – apesar da mesma (ainda) ser produto da produção – através da combinação de diferentes formas e qualificações de trabalho humano (CHESNAIS, 1996).

Devido à ascensão do capital financeiro que invade a indústria manufatureira e as grandes indústrias de serviços, surgem novas formas (algumas vezes mais agressivas e brutais) de aumentar a produtividade do capital, começando pela produtividade do trabalho. Esse aumento segue-se pela combinação de clássicas modalidades, observadas anteriormente neste trabalho, a respeito da apropriação da mais-valia absoluta e da mais-valia relativa, utilizadas sem a devida preocupação em relação ao aumento do desemprego. Os novos acionistas das grandes indústrias são orientados a buscar um aumento da produtividade, utilizando de forma combinada o aumento da intensidade do trabalho e o rendimento de uma mão de obra cada vez mais flexível (CHESNAIS, 1996).

(...) as modalidades contemporâneas de crescimento da produtividade pela intensificação do trabalho (sem aumento ou mesmo com uma redução do tempo de trabalho) estão baseadas tanto em profundas mudanças organizacionais nas fábricas e nos escritórios quanto na introdução de novas tecnologias. (...) A introdução de novas formas de exploração sob a responsabilidade imediata dos dirigentes e dos gerentes possibilitaram a submissão dos assalariados em um grau cada vez maior no interior dos grupos industriais. (CHESNAIS, 2005:23)

O crescimento da produtividade oriundo da intensificação do trabalho, muitas vezes sem aumento ou até com uma redução da jornada de trabalho, são suportadas por profundas mudanças organizacionais nas fábricas e pela introdução de novas tecnologias. Receosa em decorrência do aumento do desemprego (CHESNAIS, 2005) e subtraída de sua capacidade de mobilização diante da reconfiguração territorial oriunda desse novo modelo, a classe operária se vê obrigada a aceitar as mudanças no sistema produtivo.

(...) eles usam sua liberdade de ação e de movimentos para ameaçarem os assalariados (ameaça que pode vir a ser concretizada) de re-localizar seus sítios de produção em direção aos países onde a mão de obra é barata e os trabalhadores são pouco ou nada protegidos. (ibid, p.23)

A política monetária pesa cada vez mais sobre as transformações nas relações salariais (flexibilidade, precariedade, redução do nível médio dos salários reais), tendo a ferramenta do “*corporate governance*” como o agente principal dessa transformação qualitativa da relação

salarial (CHESNAIS, 1997). No cenário da mundialização, onde a finança é a grande força protagonista, o movimento de acumulação do capital – ou o predomínio da economia sobre todos os outros aspectos da vida social – se mostra acentuado. Chesnais afirma que a sociedade é, então, orientada a se adaptar às exigências deste cenário e aceitar que suas características, antes fundamentais, sejam renegociadas com o intuito de adaptá-las “à sombra da “ditadura dos mercados financeiros”” (CHESNAIS, 2005, p. 29).

2.4 PRECARIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO

A existência de uma massa de trabalhadores que não possuem emprego e que serve como meio na negociação dos salários, sempre em favor do empregador, remete à afirmação de Marx sobre o desemprego configurar uma condição da ordem capitalista. Pela lógica da lei geral da acumulação, o capitalista deveria pautar-se na eterna tentativa em aumentar sua produtividade através do aumento da extração e apropriação do excedente, atitude através da qual ele obtém aumento de sua riqueza, e redução de seus preços a fim de superar sua concorrência e aumentar a demanda do seu produto (CUNHA, 2013).

O exército industrial de reserva, composto pela parcela da população que encontrava-se desempregada, viabilizava que uma relação de dominação por parte do empregador se perpetuasse, permitindo que o empregador controlasse o valor dos salários e das condições de uso da mão de obra. Esse controle sobre as decisões, muitas vezes obrigava os trabalhadores a aceitarem condições cada vez piores de trabalho, já que objetivavam sair desta parcela da população desempregada, sendo, assim, superexplorados e submetidos a condições e relações precárias de trabalho.

O império do curto prazo que rege a sociedade tem interesse direcionado ao consumo, que tem sua produção transformada pelo aumento da intensificação do trabalho e do consumo via obsolescência programada. A velocidade da dinâmica do processo produtivo passa a ser acelerada, de acordo com o ritmo do capital financeiro, levando a novas formas de produção e novos valores da sociedade. O curto prazo traz consigo a necessidade da flexibilização, corroendo valores como a confiança, lealdade, senso objetivo e compromisso recíproco e dando destaque para novos valores como a flexibilidade, a cooperação superficial e capacidade de adaptação (CALVETE, 2009).

Ainda conforme Calvete (2009), na busca pela flexibilização, se fez necessária uma reestruturação das relações trabalhistas, buscando uma redução dos custos, um aumento de poder em relação a disposição do tempo do trabalhador e uma intensificação do trabalho, que atendesse a demanda instável e diminuísse o risco do empresário. As empresas passaram a procurar reduzir o vínculo com os trabalhadores, uma alocação do tempo de trabalho mais flexível e um pagamento de salário variável. Porém, aliado a isso, há uma exigência de que exista mais participação e identificação do trabalhador com a empresa, persuadindo os trabalhadores com o risco crescente de desemprego.

De acordo com Mattos (2009), a flexibilização no mercado de trabalho abrange diferentes dimensões, sendo algumas delas a flexibilização da legislação trabalhista, a flexibilização salarial e a flexibilização do uso da mão de obra. A partir de seus estudos e daqueles elaborados por Calvete (2009), analisaremos a seguir estas três dimensões.

A primeira dimensão trata da flexibilização da legislação trabalhista, que possibilita à empresa a contratação de trabalhadores com novas formas de vínculos, como empregados de tempo parcial, estagiários, empregados recrutados em agências de trabalho temporário. Essas contratações são menos onerosas, menos burocráticas e conseguem se adaptar de acordo com a necessidade de demanda, gerando menos riscos aos empresários. Sob o ponto de vista do trabalhador, as mudanças comparadas ao vínculo empregatício estão na precarização desta nova relação de trabalho, como a insegurança e a ausência de direitos trabalhistas específicos. No Brasil, destacamos: (1) o estagiário - objeto principal deste estudo -, que possui como único vínculo com a empresa um contrato de trabalho temporário e uma jornada de trabalho de tempo parcial, e (2) os trabalhadores terceirizados, que trazem diversas vantagens para as empresas contratantes, como a transferência dos riscos do custo de um elevado quadro de pessoal que, em épocas de baixa demanda, ficaria ocioso (CALVETE, 2009; MATTOS, 2009).

A flexibilização salarial trata do crescente vínculo entre a remuneração do trabalhador e o desempenho da empresa. Uma parcela maior do salário do trabalhador é variável, atrelada ao desempenho de curto prazo da empresa, condicionando o trabalhador a compartilhar com a empresa o risco e intensificando seu ritmo de trabalho. A flexibilização salarial também pode ser observada no caso dos empregados terceirizados que, inevitavelmente, possuem uma remuneração inferior aos trabalhadores fixos.

Por fim, a flexibilização do uso da mão de obra está relacionada à jornada de trabalho. Ocorrendo via modulação anual (banco de horas), novos turnos e liberalização do trabalho aos domingos e feriados, que nada mais são que a busca por parte das empresas em assumir controle da distribuição do tempo do trabalhador. A utilização do tempo fica sob critério unicamente do empregador, que pode dispor as horas de trabalho dos trabalhadores de acordo com a demanda exigida pelo mercado. Esta via de flexibilização acaba causando danos ao trabalhador, seja pela ausência de tempo livre para atividades de lazer em companhia da sua família, ou pela cobrança de um comprometimento total: físico, intelectual e espiritual. Outro método de flexibilização do uso da mão de obra é a divisão dos trabalhadores em grupos, que devem atingir metas, muito elevadas, com promessas de recompensas aos grupos que apresentarem melhores resultados, levando a uma fissura entre a classe trabalhadora e o espírito de solidariedade (CALVETE, 2009).

A precarização do trabalho ocorre justamente quando existe a flexibilização das relações de trabalho, como nos exemplos dos trabalhos terceirizados e trabalhos temporários (onde existe um contrato com a específica duração da relação trabalhista) e provoca redução dos salários, redução dos benefícios e alta rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho. Esse processo de precarização e redução da qualidade do emprego no país pode ser observado, a partir de 1994, com a abertura comercial, a reestruturação produtiva e o baixo ritmo de crescimento da atividade econômica, levando os mercados de trabalho urbanos a conviverem com taxas de desemprego consideravelmente elevadas e aumento da informalidade (BASTOS, 2007).

3 A NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

Em 25 de setembro de 2008 foi instituída a nova Lei do Estágio, que tratava de maneira mais detalhada diversos aspectos referentes aos direitos e deveres dos(as) estudantes. Anterior a ela, vigorava uma legislação mais superficial, a Lei 6464/1977. Serão realizadas duas breves análises a respeito de ambas as leis, contemplando suas características individuais, com o intuito de salientar quais as maiores conquistas oriundas de sua evolução.

3.1 A LEI 6.494/1977 E A INSTITUIÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Sancionada em 7 de Dezembro de 1977, a Lei 6.494 versava sobre alguns critérios para a realização de estágios por parte dos estudantes de ensino superior e profissionalizante. Pedro Delgado de Paula, em 2004, descreve uma relação entre o uso de estagiários em posições do mercado que em nada se relacionavam com seus respectivos estudos e o aumento do desemprego na época. Tratava-se de um governo neoliberal que comandava o Brasil naquele período, com uma ideologia liberal do Estado mínimo com o mercado regulando a sociedade, e foi este mesmo governo que trouxe uma grande onda de desemprego e a precarização das relações de emprego existentes, além de uma enorme crise nas áreas sociais. A partir da análise de Paula, será tratada a precarização das relações de emprego, destacando a utilização fraudulenta do contrato de estágio como meio de burlar a legislação trabalhista.

O contrato de estágio instituído pela Lei 6.464/1977 regula o estágio, quando remunerado, como um modo de trabalho que mais se aproxima da relação de emprego, uma vez que reúne as cinco características desta: trabalho por pessoa física, com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços - sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. A justificativa seria a valorização do ensino e a preparação do estagiário para o mercado de trabalho, em detrimento de garantias trabalhistas pela não formação do vínculo empregatício, tendo por finalidade aumentar as ofertas de estágio no mercado de trabalho. Esse vínculo, embora pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmica-profissional do estudante, isenta o tomador de serviços dos custos de uma relação formal de emprego. Dessa forma, tem sido observado que quando o estágio não proporciona este aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmica, acaba por tornar-se uma utilização fraudulenta da

força de trabalho menos onerosa, tratando-se não de uma relação de estágio e sim de uma relação de emprego.

É de suma importância observar os requisitos formais e materiais do contrato de estágio, com o objetivo de compararmos com os termos da lei que vigora atualmente. Em primeiro lugar está a qualificação das partes envolvidas no estágio, em que é limitada a figura de concedente do estágio às pessoas jurídicas de direito privado, aos órgãos da administração pública e às instituições de ensino, excluindo as pessoas físicas. Essa exclusão tem como objetivo assegurar o cumprimento das metas pedagógicas, pressupondo que as pessoas jurídicas poderiam melhor atender as metas. No que concerne o estagiário, este deve estar regularmente matriculado e frequentando um curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, escola de educação especial ou, de acordo com uma medida provisória (MP nº 2.164-41), curso de ensino médio – este último foge inteiramente da finalidade do estágio já que, dificilmente, os requisitos materiais do estágio seriam cumpridos.

Há ainda outros requisitos formais, tais como a exigência de um termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente do estágio, a interveniência da instituição de ensino no encaminhamento do estágio, a concessão de seguro de acidentes pessoais em favor do estágio e, por fim, o requisito da bolsa de remuneração (salário), que não é obrigatória. Já aos requisitos materiais cabe assegurar a efetiva formação acadêmica e profissional do estagiário: primeiro, de que o estágio se verifique em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante; o segundo diz respeito à função do estágio, ou seja, deve proporcionar ao estudante-estagiário a efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

É possível fazer uma avaliação crítica do estágio, que, por possuir um contrato muito semelhante ao contrato de emprego, acaba por ser utilizado como modo de fraudar as obrigações trabalhistas, uma vez que, conforme mostrado por Paula (2004), o contrato de estágio não cria vínculo empregatício. Essa fraude era verificada pela utilização de estagiários em áreas ou em empresas que não tinham nenhuma relação com a área do curso do estudante, sendo citado o exemplo da contratação de um estagiário do curso de turismo para a função de caixa de banco, sendo essa prática muito comum. e tendo gerado grandes consequências. Uma das principais consequências seria o aumento do número de desempregados, decorrente da troca de empregados efetivos por estagiários – sendo estes mais “baratos” para as empresas –;

de uma precarização do emprego, pois as pessoas acabam por se sujeitar a ganhar menos para poderem ao menos obterem sua subsistência, empobrecimento da população, entre tantas outras.

Essas relações distorcidas de estágio, que não preenchem os requisitos materiais, encontram respaldo sob o fundamento de que apenas pela presença de integração social do aluno em relação aos seus colegas de trabalho já estaria sendo proporcionado ao mesmo o aperfeiçoamento acadêmico-profissional. Outro ponto a ser observado é a autorização de prática de estágio a estudantes de ensino médio – ampliando o uso deste meio fraudulento de obtenção de força de trabalho – com a justificativa de que seria um meio de permitir aos estudantes adquirir uma profissão, quando, na realidade, coloca-os diante de serviços precários e sem conteúdo profissionalizante. Nesse ponto, ainda há os defensores dessa modalidade de estágio, que afirmam que o estágio no ensino médio teria a função de assegurar ao estudante o desenvolvimento de sua personalidade e não profissionalizá-lo, uma interpretação que leva a situação de que qualquer empresa pode contratar qualquer estudante de ensino médio, para qualquer função, sem vínculo de emprego, pois a vivência dentro da mesma possibilitaria a “aprendizagem social e cultural, além do desenvolvimento de sua personalidade”.

3.2 A LEI 11788/2008 – UMA NOVA REGULAÇÃO DO ESTÁGIO E A DEFINIÇÃO DE DIREITOS E DEVERES DOS ESTAGIÁRIOS

A lei 11.788/2008, sancionada em 25 de setembro de 2008 pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, foi criada com a finalidade de regulamentar a atividade de estágio obrigatório e não obrigatório. A análise feita neste trabalho se debruça principalmente sobre o estágio não obrigatório e, após a apresentação da lei anterior, busca-se nesta seção discorrer sobre as mudanças trazidas pela lei 11788 em comparação com a legislação anterior (6494/77).

O parágrafo 2º do Art. 1º diz que “O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.” A partir disso, depreende-se que o objetivo do estágio consiste na contextualização do conteúdo aprendido em sala de aula em um ambiente profissional, o que torna imprescindível que as atividades

realizadas pelo estagiário tenham relação com o teor do conhecimento adquirido durante seus estudos. Essa exigência referente às atividades desenvolvidas se repete no inciso III do art. 3º:

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

A compatibilidade acima mencionada deve ser verificada através do acompanhamento do professor orientador da instituição de ensino junto ao supervisor responsável na parte concedente do estágio, acompanhamento este realizado através do termo de compromisso e do relatório de atividades que deve ser emitido a cada seis meses de estágio. O papel do professor orientador vai ainda além, sendo descrito pelo Capítulo III, onde, também pode-se destacar:

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; (...)

(...) VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

No que se refere à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, objeto que será analisado na fase de pesquisa empírica deste trabalho, a avaliação das instalações da parte concedente do estágio e a comunicação à parte concedente do estágio relativa às datas de avaliações acadêmicas pode muitas vezes acabar por não acontecer, devido à falta de estrutura física para que a Universidade cumpra tais funções. Estas tarefas que, segundo a lei, devem ser realizadas pelo professor orientador – responsável pela assinatura do contrato de estágio – acabam sendo realizadas pelos próprios estagiários. Para que houvesse o total cumprimento destas medidas acima mencionadas, seria necessário que a Universidade oferecesse uma estrutura adequada (meio de transporte, por exemplo, para a realização das fiscalizações quanto à instalação física que será ocupada pelo estagiário), além de dispor de um professor que se dedicasse exclusivamente a entrar em contato com os supervisores de estágio a fim de informá-los quanto a datas de provas/avaliações acadêmicas.

No que concerne o Capítulo IV e as disposições acerca do estagiário, um dos principais avanços referente à legislação anterior trata da limitação na carga horária diária do estagiário, conforme:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

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

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

No entanto, ocorre que no parágrafo 1º fica descrito que durante períodos em que não ocorram atividades acadêmicas, o aluno pode exercer até 40 horas semanais no estágio, mesma jornada de trabalho realizada por funcionários do regime CLT. Quando trata-se de estágio não obrigatório, a bolsa (remuneração) ou qualquer outra forma de contraprestação é de concessão compulsória, bem como o auxílio transporte. Além disso, não consta na lei nenhuma obrigatoriedade referente ao pagamento de auxílio alimentação ao estagiário, sendo tratado apenas que, sua eventual concessão, não caracteriza vínculo empregatício. Referente aos períodos de recesso – aspecto também acrescido com a sanção da nova lei – fica assegurado ao estagiário um período de recesso de 30 dias a cada um ano de estágio realizado, que devem ser gozados preferencialmente durante o período de férias escolares, mesmo período no qual a lei permite que a empresa aumente a carga horária do estudante de seis para até oito horas diárias.

Sobre a fiscalização, fica determinado que:

Art. 15. 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.

Apesar de constar que a desconformidade com a Lei caracteriza vínculo empregatício, não houve nenhum retorno concreto no que diz respeito aos dados referente às fiscalizações

realizadas pelo agente público responsável. Na presente pesquisa, ao entrar em contato com o Ministério Público do Trabalho, foi retornado que:

(...) Esclarecemos que o Ministério Público do Trabalho atua, em regra, na defesa dos direitos trabalhistas coletivos, decorrentes das relações de trabalho (trabalhador e empregador), no âmbito da Justiça do Trabalho (art. 83 da Lei Complementar 75/1993), sendo que a atuação no âmbito individual está restrita às hipóteses legais e constitucional.

O Ministério Público do Trabalho não se confunde com o Ministério do Trabalho, que é o órgão responsável pela regulamentação do Estágio no âmbito do Setor Público e Privado³.

Conforme orientado pelo MPT, foi realizado contato via e-mail com o Ministério do Trabalho e Emprego, que informou através de um e-mail da Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho que “Os dados do CAGED e RAIS não captam [sic] informações [sic] de estagiários”. Outro órgão que foi realizado o contato via e-mail foi o Ministério da Educação, o qual respondeu que informações a respeito das fiscalizações poderiam ser obtidas utilizando o Sistema Eletrônico de Informação ao Cidadão. Ao acessar o sistema mencionado e solicitar os dados, foi recebida a mensagem de que a demanda foi encaminhada para o Ministério do Trabalho e Emprego e, no dia 17 de novembro foi retornada a seguinte mensagem, assinada pelo Serviço de Informação ao Cidadão do Ministério do Trabalho.

(...) Em atenção a sua mensagem, esclarecemos que a direcionamos a Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT/SIT), que prestam as seguintes orientações:

“Em atenção a sua mensagem, esta Secretaria de Inspeção do Trabalho tem a informar que, segundo prevê a Constituição da República (Art. 21, XXIV), A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, e o Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, compete ao Auditor-Fiscal do Trabalho verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial os registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando à redução dos índices de informalidade.

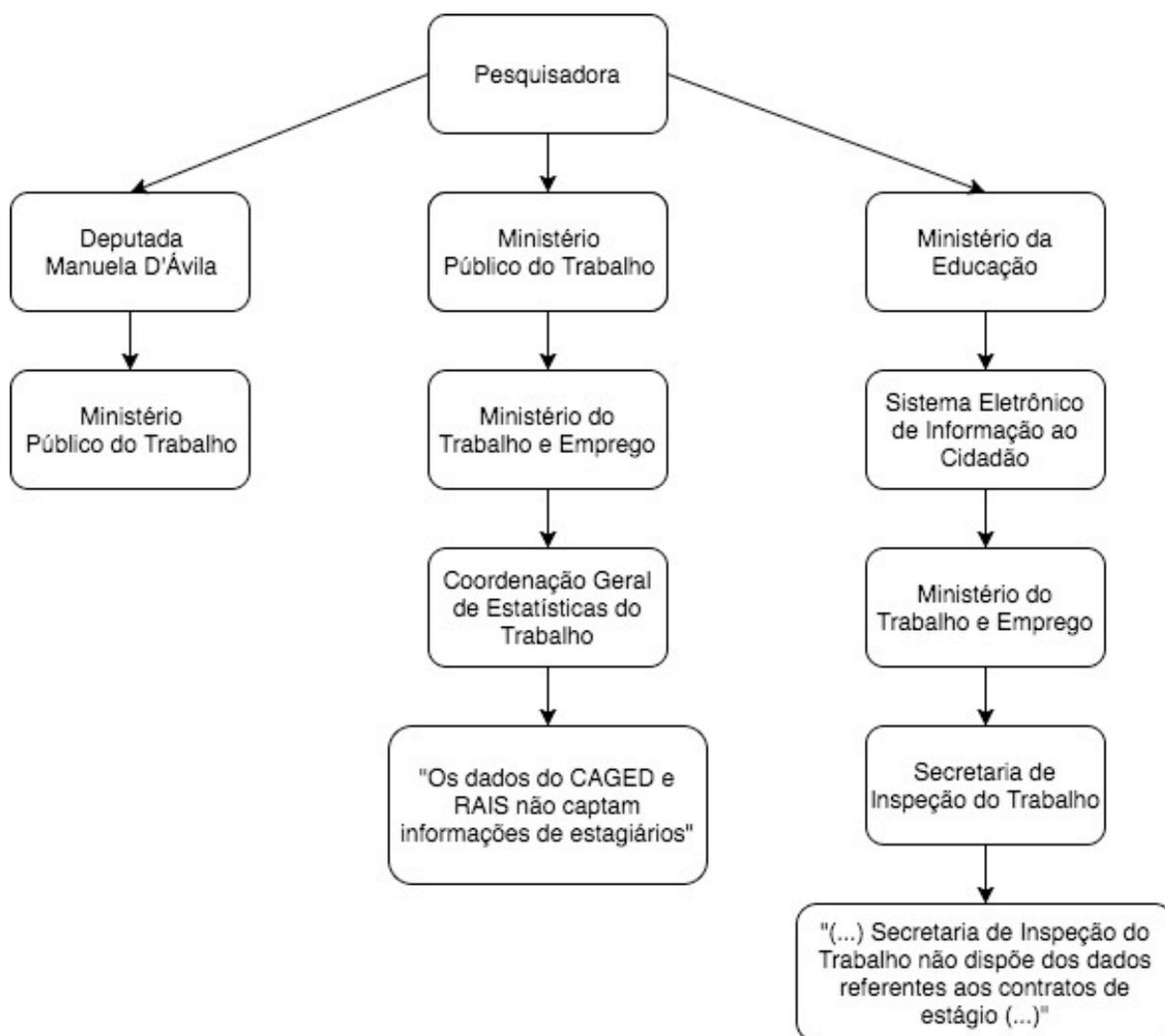
Assim, tendo em vista a previsão legal acerca do tema, a Inspeção do Trabalho tem atuado no sentido de verificar eventuais desvirtuamentos nos contratos de estágio, no bojo das fiscalizações trabalhistas realizadas, de forma a autuar empregadores que formalizam contratos de estágio para mascarar verdadeira relação de emprego. Contudo, os registros apresentados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho no Sistema Federal de Inspeção relativamente aos autos de infração decorrentes de irregularidades verificadas na formalização do vínculo de emprego dos empregados

³ Comunicação com o Ministério Público do Trabalho via correio eletrônico.

não contempla a marcação de campo específico com a indicação de situação formal de estágio, razão pela qual esta Secretaria de Inspeção do Trabalho não dispõe dos dados referentes aos contratos de estágio, conforme pretendido pela Demandante. Como sugestão, podem ser verificados os números relativos aos contratos de estágio junto a entidades como CIEE." (...)

Entende-se que a responsabilidade pelas fiscalizações dos estágios compete aos Auditores Fiscais do Trabalho, porém, como os registros formalizados pelos mesmos no Sistema Federal de Inspeção “não contempla a marcação de campo específico com a indicação de situação formal de estágio”, de forma que não é possível acessar os registros e verificar informações a respeito dos contratos de estágio e as possíveis irregularidades constatadas pelos auditores durante as fiscalizações. Outro contato realizado foi com a deputada estadual Manuela D’Ávila (à época deputada federal), autora da nova Lei do Estágio e, de acordo com a deputada, a melhor forma para obter os dados seria através de contato com o Ministério Público do Trabalho.

Abaixo, é ilustrado o caminho percorrido na tentativa, sem sucesso, de obtenção de informações a respeito das fiscalizações de estágio:



Por fim, dentre as disposições gerais que compõem o Capítulo VI, destaca-se o Art. 17, referente à limitação do número de estagiários. É estabelecido que o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deve sempre atender proporções que estão especificadas conforme o seguinte artigo:

(...) Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

Porém, a relação estabelecida pela lei não se aplica ao objeto de estudo deste trabalho, os estágios de nível superior, conforme o seguinte parágrafo:

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

Desta forma, apesar da Lei 11.788/2008 trazer uma série de mecanismos de regulação do estágio em diversos aspectos, a própria ainda carece de dispositivos ao deixar portas abertas para que o estagiário continue sendo utilizado de forma irrestrita, na medida em que não estabelece uma limitação referente a sua quantidade em empresas que buscam, nesta modalidade, acesso a uma mão de obra menos onerosa e sem vínculo empregatício.

3.3 ESTÁGIO COMO MEIO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Os jovens constituem um dos grupos populacionais com maior índice de desemprego quando comparado aos demais grupos populacionais. Em alguns países, a taxa de desemprego juvenil é de pelo menos o dobro da taxa referente à população adulta. Assim, observamos que, ao tentar ingressar no mercado de trabalho, os jovens iniciam em desvantagem, dentre elas a ausência de experiência anterior de trabalho, além do fato de que esse grupo populacional tem maior probabilidade de perder seu emprego em períodos de baixo ritmo de crescimento econômico. Outras condições observadas neste grupo populacional, quando tratamos de mercado de trabalho, é o menor tempo de permanência no emprego aliada a uma menor cobertura da legislação de proteção ao trabalho (O'HIGGINS; BLANCHFLOWER; FREEMAN; TOKMAN apud BASTOS, 2007).

Este cenário aflitivo acaba levando os trabalhadores a se submeterem a precárias relações de trabalho, seja por meio de contratos temporários, terceirizações e, também, dos conhecidos contratos de estágio. Tendo conhecimento das elevadas taxas de desempregos de seu grupo populacional, os jovens acabam por buscar esta prática, não como um instrumento de complementação de seus estudos – que seria a verdadeira função do estágio – mas como primeiro emprego e, portanto, caminho para sua inserção no mundo do trabalho remunerado, mesmo que isso lhe custe a ausência de direitos trabalhistas (CESA, 2007).

Segundo Guadagnin (2003, apud DAMIANI, 2009) o estágio seria uma via de benefício mútuo entre os empregadores e os estagiários. O jovem encontraria um meio de

inserção no mercado de trabalho, enquanto que o empregador teria a oportunidade de verificar as competências do estudante antes de torná-lo um membro efetivo do quadro de funcionários. Essa verificação não geraria nenhuma obrigação trabalhista, tendo em vista a inexistência do vínculo empregatício do estagiário com a empresa. Outro ponto levantado é a visão do estágio como meio de investimento da empresa em novas gerações de profissionais, que poderiam tornar-se futuros gestores para a companhia, com o papel de revolucionar as práticas atuais da empresa e trazendo novas sugestões de aperfeiçoamento dos seus processos..

De acordo com informações disponíveis na página do NUBE (Núcleo Brasileiro de Estágios), treinar um estudante com a isenção de encargos trabalhistas como INSS, FGTS, entre outros, seria justamente uma das “vantagens” da empresa em optar pela contratação de estagiários, além de não existir multa rescisória em caso de rompimento do contrato antes do prazo de vigência. Dessa forma, tais vantagens levam empresas a investirem em estagiários visando o custo mais baixo de mão de obra, e não o objetivo legal, qual seja, de auxiliar no desenvolvimento do estudante com a finalidade de posteriormente ingressar de maneira efetiva no mercado de trabalho.

As empresas, ao alegar altos custos relacionados à contratação de trabalhadores formais, diminuem seu quadro de pessoal substituindo-os por uma força de trabalho menos onerosa, constituída em grande parte por estagiários e submetendo-os, diariamente, a exames de seleção incompatíveis com um viés pedagógico. Assim, a complementação do aprendizado perde seu sentido e é substituída por uma exigência prévia de conhecimento por parte dos estudantes (CESA, 2007).

A Lei número 11.788 de 2008, mais conhecida como Lei do Estágio, define estágio como:

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

A definição deixa clara a grande diferença entre a visão empresarial, que busca preparar um trabalhador moldado de acordo com o perfil e os objetivos da empresa, e a visão da legislação, que descreve o estágio como um ato educativo escolar supervisionado,

mostrando o conflito entre estagiário-trabalhador e estagiário-estudante. Existe, então, dois extremos para o estágio: a utilização de uma mão de obra qualificada em substituição de mão de obra formal que seria mais onerosa, e a possibilidade de crescimento e desenvolvimento do estudante quando colocado no mercado de trabalho (DAMIANI, 2009).

Entre as empresas e os estudantes há os agentes de integração, espécie de ponte encarregada de interligar estudantes em busca de uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho e empresas interessadas em enxugar seus quadros de trabalhadores formais. As agências de integração atuam de maneira perversa neste ciclo, obtendo uma expressiva fonte de lucro por meio da intermediação dessa mão de obra precarizada. O número de agências de intermediação cresce de forma muito elevada, mostrando, inclusive, casos de agências que atuavam como intermediários de mão de obra e hoje alteraram seus contratos sociais para que constassem em seus objetivos a atuação como agente de integração, mostrando, mais uma vez, a sistemática fraude à lei disciplinadora (CESA, 2007).

Ainda que, a priori, o estágio seja permitido somente em empresas cujos objetivos estejam relacionados ao curso do estudante, é comum observarmos o desvio de função, onde o estudante é submetido a tarefas inteiramente desvinculadas dos conteúdos aprendidos e desenvolvidos em sala de aula. Tarefas estas que buscam somente atender aos interesses da concedente do estágio, transformando o estagiário em uma força de trabalho. Neste ponto, podemos destacar o papel da mídia como incentivo aos estudantes para buscarem estes programas, que exaustivamente mostra o sucesso de estudantes que iniciaram suas carreiras profissionais como estagiários e que hoje ocupam posições de prestígio em grandes empresas, defendendo o estágio como verdadeira oportunidade de inserção do jovem em seu primeiro emprego (CESA, 2007).

Segundo Marilise Cesa (2007), a busca das empresas por substituir seus trabalhadores formais por estagiários atinge diretamente o âmbito social, quando diminui sensivelmente o mercado de trabalho para os chefes de família, que buscam no emprego seu sustento e de seus familiares, além da frustração que, em alguns casos, pode atingir o próprio estudante que desenvolve sua função sob a promessa de uma possível efetivação que não acontece. Inclusive, algumas categorias trabalhistas já expressam sua preocupação quanto a essa substituição de funcionários formais por estagiários (CESA, 2007, p. 171).

A promessa de efetivação e o conhecimento sobre a concorrência na busca por uma oportunidade acabam condicionando o estudante a aceitar as práticas da empresa e a incluir

atitudes que fraudam a legislação do estágio. Conforme relatório da UNICAMP (2002 apud CESA, 2007), a respeito dos estágios dos seus estudantes foram observadas práticas como: jornadas com até 12 horas diárias; duração de até 3 anos do contrato de estágio (quando a legislação define dois); atraso e/ou ausência nas aulas (inclusive dias de provas); descumprimento de tarefas extraclasse; reprovação voluntária ou alongamento do curso para manter-se no estágio; retorno ao curso, depois de formado; universidade e curso não têm contato com concedente; empresas com 3 funcionários e 17 estagiários; empresas com o dono e 10 estagiários; processo seletivo equivalente ao de emprego; atividades exigindo mais do que o aluno pode oferecer (frustração e estresse) ou menos que sua capacidade (desmotivação); atividades fora da área de atuação, dentre outros.

Foi nesse contexto que se constituiu a justificativa para o surgimento de uma legislação que trate o estágio de maneira específica e diminua as margens para que fraudes a essa prática não estejam impunes⁴. Assim, se torna necessária a criação de uma proteção infraconstitucional, como a Lei do Estágio 11.788/08, comentada no subcapítulo anterior, no sentido de que os direitos fundamentais ainda não sejam capazes de oferecer essa proteção aos estudantes que realizam estágios. Dentre os termos destacados por PESSOA (2008), temos os critérios que devem ser respeitados para que a relação de estágio não crie vínculo empregatício, conforme descrito pelo artigo 3º:

(...) I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

De acordo com Sardi (2008, apud ANDRADE, 2013), secretário geral da Federação dos Bancários da CUT (FETEC/CUT-SP), o estágio em agências bancárias praticamente não contribui para o currículo escolar dos estudantes, tratando-se apenas de atividades indiretas e burocráticas. Outro ponto levantado seria o elevado percentual de estagiários diante do quadro de funcionários, sendo de até 20%. O trabalhador formal bancário, ao ingressar na empresa,

⁴ No entanto, apesar do relatório em questão ter sido elaborado em 2002, e a pesquisa de Marilise Cesa ter sido publicada em 2007 (portanto, anterior à nova lei de estágio), tais práticas descritas ainda constituem parte da nossa realidade – como será discutido no último capítulo, ao discorrer sobre a pesquisa empírica.

assina um termo de compromisso – sigilo bancário e segurança das informações –, enquanto que o estagiário, não podendo assumir esta responsabilidade, acaba por não ter acesso a uma série de informações que fariam parte de seu cotidiano de atividades a serem desenvolvidas, limitando-o ao autoatendimento, e as atividades mencionadas anteriormente.

No capítulo seguinte, serão observados alguns pontos levantados no decorrer deste capítulo, tais como a compatibilidade das atividades executadas pelo estagiário com o conteúdo de sala de aula, o cumprimento da legislação vigente, bem como a perspectiva do estagiário diante da existência ou não da possibilidade de efetivação na empresa. Também serão abordados dados referentes ao número de contratos de estágio no país antes e depois da sanção da nova lei (11.788/08), de modo a verificar se houve ou não uma queda no número de estágios devido à sua aprovação.

4 PANORAMA REAL DOS ESTÁGIOS

Após analisar em detalhes os aspectos legais referentes à nova lei do estágio, torna-se necessária a estruturação do diálogo entre a teoria da legislação e o cenário real dos estágios no país. Neste capítulo serão abordadas questões concernentes ao número de estagiários no Brasil, estagiários(as) na Universidade Federal do Rio Grande do Sul e, por fim, a perspectiva de estagiários(as) e ex-estagiários(as) sobre esse cenário, a partir da pesquisa realizada pela autora.

4.1 ESTÁGIOS NO BRASIL

De acordo com a Associação Brasileira de Estágios (ABRES), em 2016 existiam 740 mil estagiários de nível superior no país, representando 9,2% dos alunos matriculados em instituições de nível superior. Já em relação aos estagiários de nível médio, o número representava cerca de 2,7% dos estudantes de nível médio do país.

Tabela 1 – Estudantes e estagiários por região do país

Região	Ensino médio e técnico			Ensino superior		
	Alunos	Estagiários	%	Alunos	Estagiários	%
Norte	890.654	5.778	0,65	647.609	19.733	3,05
Nordeste	2.581.218	32.933	1,28	1.694.680	56.381	3,33
Centro-Oeste	717.683	16.178	2,25	755.096	43.695	5,79
Sudeste	4.056.904	147.333	3,63	3.618.711	444.001	12,27
Sul	1.355.117	57.778	4,26	1.311.201	176.190	13,44
Total	9.601.576	260.000	2,71	8.027.297	740.000	9,22

Fonte: ABRES. Elaboração própria (2017).

O NUBE (Núcleo Brasileiro de Estágios), através da “Pesquisa Nacional de Bolsa-Auxílio 2016” traz algumas informações a respeito da remuneração dos estagiários. No país, o valor médio pago ao estagiário de ensino superior é R\$ 1.083,95. Os cursos de agronomia e economia apresentam as maiores remunerações médias do país: R\$ 1.846,07 e R\$ 1.755,64 respectivamente. Esse valor ultrapassa o valor vigente do salário mínimo nacional de R\$ 937,00.

Tabela 2 – Remuneração média dos cursos com maior remuneração

Curso	Remuneração média (R\$)
Agronomia	1.846,07
Economia	1.755,64
Ciências e Humanidades	1.425,90
Engenharia	1.313,37
Ciência e Tecnologia	1.309,01
Relações Internacionais	1.296,35
Química	1.281,55
Marketing	1.211,47
Farmácia e Bioquímica	1.192,82
Relações Públicas	1.153,34

Fonte: NUBE/ABRES. Elaboração própria (2017).

No que concerne às vagas oferecidas aos estudantes de ensino superior, pode-se destacar as graduações em Administração, Direito, Comunicação Social como os cursos que mais oferecem vagas de estágio no mercado, representando juntos 30,3% das vagas.

Tabela 3 – Cursos que ofertam maior porcentagem das vagas

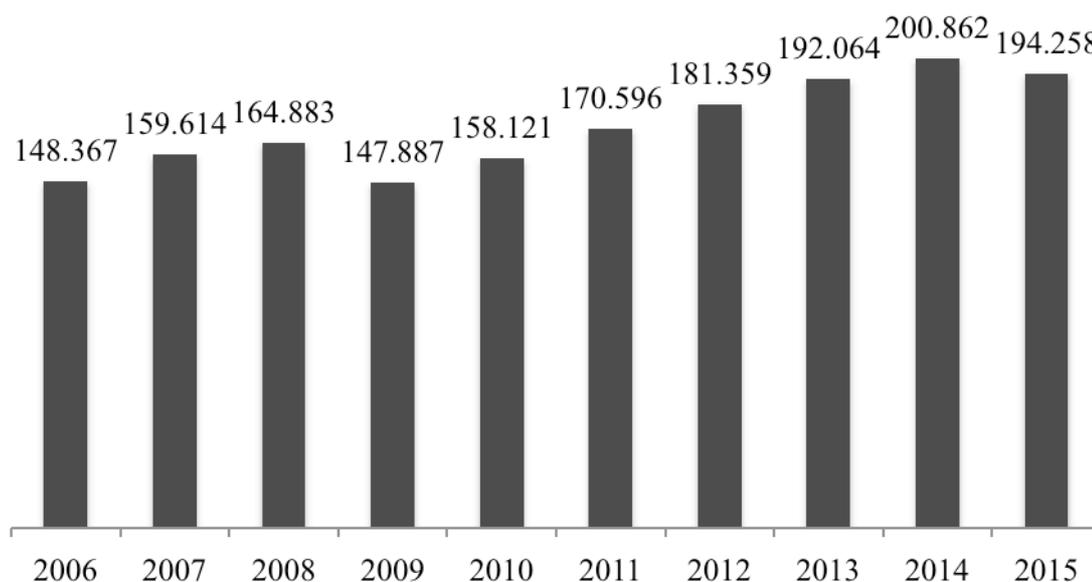
Cursos	% das vagas
Administração	16,8
Direito	7,3
Comunicação Social	6,2
Informática	5,2
Engenharias	5,1
Pedagogia	4,2

Fonte: ABRES. Elaboração própria (2017).

Do mesmo modo que a obtenção de dados a respeito das fiscalizações dos contratos de estágio mostrara-se de extrema dificuldade – tendo em vista a ausência de um órgão (ou setor) público específico responsável pela coleta e registro destas informações –, na busca por informações precisas quanto ao número de estágios no país, foi sugerido o contato direto com o Centro de Integração Empresa-Escola. O CIEE define-se como “uma associação filantrópica de direito privado, sem fins lucrativos, beneficente de assistência social e reconhecida de utilidade pública que, dentre vários programas, possibilita aos jovens estudantes brasileiros uma formação integral, ingressando-os ao mercado de trabalho através de treinamentos,

programas de estágio e aprendizado.”⁵ Em outras palavras, o CIEE atua como um agente integrador universidade-empresa, com o intuito de encaminhar jovens de ensino superior e médio para vagas de estágio em empresas públicas e privadas. Existem outros exemplos de agentes integradores, muito populares entre os estudantes de ensino superior, como a Estagiariar (responsável pela contratação de estagiários para grandes empresas como a Renner, GKN Driveline, DELL, Gerdau, Stihl, etc.), a ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos) e a FDRH (Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos). Sendo o CIEE um agente integrador, os dados fornecidos através do seu “Boletim Social” referem-se, exclusivamente, a informações sobre vagas intermediadas por eles. Estes dados refletem um ponto muito importante, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Evolução número de estagiários vinculados ao CIEE



Fonte: Centro de Integração Empresa-Escola. Elaboração própria (2017).

No ano de 2008, existiam 164.833 estudantes estagiando em empresas através do CIEE, número que apresentou uma expressiva queda de mais de 10% no ano de 2009. De acordo com informações constantes no gráfico fornecido pelo CIEE em seu Boletim Social, a queda seria um “reflexo da crise econômica mundial e da transição e adequação às normas estabelecidas pela Nova Lei do Estágio”.

⁵ Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/institucional/oquee.asp>. Acesso em 22/11/2017.

Um aspecto que pode ser utilizado como fundamento para o questionamento da justificativa na redução do número de estagiários, seria o aumento dos trabalhadores com carteira assinada, que pode ser observado entre os empregados e trabalhadores domésticos. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), eram 32,4 milhões de empregados com carteira assinada em 2009, uma alta de 1,5% em relação a 2008, representando a inclusão de 483 mil trabalhadores. Já o grupo dos trabalhadores domésticos com carteira assinada, apresentou uma alta de 12,5% em relação a 2008⁶.

Tabela 4 – Trabalhadores com carteira de trabalho assinada

Categoria	Números absolutos (em 1000)	
	2008	2009
Empregados com carteira de trabalho assinada	31.881	32.364
Trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada	1.774	1.995
Total	33.655	34.359

Fonte: IBGE. Elaboração própria (2017).

Ou seja, apesar da afirmação de que a crise econômica seria um dos pilares na redução do número de estagiários no período 2008-2009, as informações referentes ao mercado de trabalho demonstram que a crise econômica não o afetou. Este período demonstrou um aumento nas vagas de trabalho formais. Uma possível conclusão seria que, quando houve a sanção da nova lei cujo objetivo principal consiste na construção de uma maior proteção ao estagiário, o número de estágios foi reduzido pelas empresas devido à sua resistência (ou mesmo rechaço) em adequar-se a essa legislação

4.2 ESTÁGIOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

A presente seção traz um aprofundamento do foco da pesquisa através da análise dos números referentes aos contratos de estágio registrados no sistema de graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Apesar da inexistência de um sistema específico de registro dos estagiários na universidade, foram cedidos pela Comissão de Graduação da Faculdade de Ciências Econômicas (COMGRAD/ECO) os dados concernentes ao período de 2016/2. Os números são datados do dia 20 de Outubro de 2016 e devem ser observados como

⁶ Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv45767.pdf>. Acesso em 22/11/2017.

uma estimativa, pois não há certeza se todos os cursos continham a totalidade dos contratos de estágio registrados neste sistema.

Em um universo composto por cerca de 27 mil alunos (de acordo com estatísticas disponíveis pelo Censo Nacional de Educação Superior), destes, no período de 2016/2 havia 2.230 alunos(as) realizando estágios não-obrigatórios em 62 cursos de graduação (listados a seguir). Os dados fornecidos pela Comissão de Graduação da instituição apresentaram algumas inconsistências referentes às atualizações quanto a situação de contrato de estágio de alguns alunos, portanto, foram adotados três filtros nesta análise: 1) somente contratos de estágio do tipo não-obrigatório (objeto de estudo da pesquisa); 2) apenas contratos de estágio com a situação “Ativo”; 3) foram excluídos contratos de estágios que constavam como “Ativo” quando o período de estágio já estava expirado e o aluno já possuía um novo contrato com data vigente. A inexistência de um sistema exclusivo para o controle dos contratos de estágio torna necessário reiterar que todos os dados devem ser tratados apenas como estimativa. Abaixo, segue o quadro completo dos resultados obtidos por curso:

Tabela 5 – Cursos e número de estagiários por curso

Curso	Nº de Estágios
Administração	272
Administração Pública	12
Agronomia	15
Arquitetura	80
Arquivologia	17
Artes Visuais	12
Biblioteconomia	47
Ciência da Computação	40
Ciências Atuariais	19
Ciências Biológicas	13
Ciências Contábeis	79
Ciências Econômicas	105
Ciências Jurídicas e Sociais	372
Ciências Sociais	28
Comunicação Social	129
Dança	4
Design de Produto	10
Design Visual	34
Educação Física	101
Enfermagem	37
Engenharia Cartográfica	8
Engenharia Ambiental	15
Engenharia Civil	110

Engenharia da Computação	32
Engenharia de Alimentos	9
Engenharia de Controle e Automação	15
Engenharia de Energia	4
Engenharia de Materiais	16
Engenharia de Minas	3
Engenharia de Produção	74
Engenharia Elétrica	31
Engenharia Física	10
Engenharia Hídrica	1
Engenharia Mecânica	70
Engenharia Metalúrgica	22
Engenharia Química	57
Filosofia	3
Física	3
Fisioterapia	5
Geografia	28
Geologia	9
História	38
História da Arte	6
Jornalismo	5
Letras	20
Matemática	13
Medicina	10
Medicina Veterinária	13
Museologia	11
Música	2
Nutrição	10
Odontologia	1
Pedagogia	41
Políticas Públicas	16
Psicologia	18
Química	13
Relações Internacionais	12
Relações Públicas	8
Saúde Coletiva	18
Serviço Social	18
Teatro	5
Zootecnia	1
TOTAL	2230

Fonte: Sistema de graduação – COMGRAD – UFRGS. Elaboração própria (2017).

Conforme visto no subcapítulo 3.2 desta pesquisa, o papel da universidade, de acordo com a legislação vigente, consiste em avaliar as instalações da parte concedente do estágio, indicar um professor orientador responsável pelo acompanhamento das atividades do estágio, comunicar à parte concedente do estágio as datas de realizações de prova. Desta forma, outro aspecto que pode ser analisado através dos dados obtidos trata da quantidade de alunos por professor orientador. Será exposto o mencionado para os cinco cursos com maior número de estagiários: Ciências Jurídicas e Sociais (372), Administração (272), Comunicação Social (129), Engenharia Civil (110) e Ciências Econômicas (105). Com o objetivo de preservar a identidade das pessoas envolvidas, será apresentada somente de forma numérica a porcentagem de alunos por professor.

No curso de direito, por exemplo, conforme quadro abaixo, mais de 50% dos estagiários estão sob a orientação de um mesmo professor orientador, o que lhe impossibilita ser o responsável por realizar todas as demandas levantadas pela lei 11.788 quanto à fiscalização das instalações de estágio, etc. O campo vazio refere-se àqueles que realizam seus estágios em órgãos públicos e não possuem nenhuma informação no campo “Orientador”, segundo os dados fornecidos pela COMGRAD.

Tabela 6 – Estagiários por professor – Ciências Jurídicas e Sociais

Curso:	Ciências Jurídicas e Sociais	
	Nº de Estagiários	%
Professor Orientador		
Professor A	1	0,30%
Professor B	1	0,30%
Professor C	8	2,20%
Professor D	205	55,10%
Vazio	157	42,20%
Total	372	

Fonte: Sistema de graduação – COMGRAD – UFRGS. Elaboração própria (2017).

No curso de Administração, a porcentagem de estagiários orientados pelo mesmo professor é superior a 70%. Conforme quadro abaixo:

Tabela 7 – Estagiários por professor – Administração

Curso:	Administração	
Professor Orientador	Nº de Estagiários	%
Professor A	195	71,69%
Professor B	51	18,75%
Vazio	26	9,56%
Total	272	

Fonte: Sistema de graduação – COMGRAD – UFRGS. Elaboração própria (2017).

Em Comunicação Social, o número de estagiários orientados pelo mesmo professor ultrapassa a marca de 85%:

Tabela 8 – Estagiários por professor – Comunicação Social

Curso:	Comunicação Social	
Professor Orientador	Nº de Estagiários	%
Professor A	10	7,75%
Professor B	111	86,05%
Vazio	8	6,20%
Total	129	

Fonte: Sistema de graduação – COMGRAD – UFRGS. Elaboração própria (2017).

No curso de Engenharia Civil a situação observada se difere dos demais cursos: há 110 estagiários cadastrados, sendo quatorze com o campo orientador em branco. Os 96 estudantes que possuem professor orientador cadastrado no sistema são divididos em 27 professores diferentes, mantendo uma média de 3,5 estagiários por professor. Desta forma, viabilizaria o adequado acompanhamento dos estagiários e as atividades realizadas pelos mesmos em seus respectivos estágios.

Por fim, no curso de Ciências Econômicas, são 105 estudantes e, excluindo os três estudantes que não possuem o campo orientador preenchido nos dados, 102 estão sob a orientação de um único professor. Portanto, pode ser ressaltada a hipótese de que seria muito difícil para, apenas, um professor realizar as fiscalizações por parte da universidade, tal como sugeridas pela legislação vigente.

Conforme mencionado no capítulo anterior, caberia ao poder público e à justiça do trabalho a realização das fiscalizações e autuações em empresas que descumprissem os critérios assumidos por elas quando da contratação de estagiários. Ainda, segundo o que foi

relatado no capítulo anterior, o sistema de informação ao cidadão informou que não existe um “campo específico” para o registro de fiscalizações de estágio, de forma que não se possui dados a respeito das possíveis irregularidades já cometidas no mercado de trabalho quanto à utilização da mão de obra dos estudantes. Supondo-se que existe uma falha nas fiscalizações por parte do poder público, a universidade se apresenta como única opção para se fazer cumprir os aspectos referentes a obrigatoriedade de compatibilidade entre as funções exercidas pelos estagiários e os conteúdos de aprendizado oferecidos pelos professores.

4.3 PERSPECTIVAS DOS ESTUDANTES – RESULTADOS DE PESQUISA

Analisar o estágio através de sua legislação e dos dados estatísticos traz diversos questionamentos a respeito da possibilidade do estágio se constituir como uma forma de precarização do trabalho. Com o intuito de analisar o panorama real da situação dos estágios no país, tornou-se imprescindível que o objeto de pesquisa desta monografia - os estudantes que já realizaram ou realizam estágio não-obrigatórios em instituições públicas e privadas – fosse consultado, a fim de fornecerem suas perspectivas a respeito dos seus estágios. Para isso, foi aplicado um questionário com nove questões objetivas, permitindo que os(as) alunos(as) o realizassem de forma rápida, obtendo um total de 103 respostas. A divulgação foi realizada através do grupo da Universidade Federal do Rio Grande do Sul no Facebook e os resultados serão apresentados a seguir, por ordem de questão⁷.

A primeira pergunta referia-se ao local onde o estudante realizou ou realiza seu estágio: empresa do setor público ou empresa do setor privado. Esta pergunta buscou separar os estudantes nestes dois grupos, para que aspectos como efetivação e cumprimento da lei fossem analisados individualmente, conforme característica. Dos 103 estudantes consultados, 35 estudantes realizam estágios em órgãos públicos, representando 33,9% do total. Os estudantes que realizam estágios em empresas privadas representam os 66,1%, totalizando 68 estudantes.

⁷ Cabe salientar que a forma de divulgação e coleta dos dados tem estreita relação com as escolhas metodológicas desta pesquisa no que tange (1) a privacidade, ou seja, não são divulgados os nomes e/ou demais informações específicas dos estudantes, e (2) a relativa liberdade para responder ao questionário, com o intuito de não vincular o presente estudo às Comgrads ou demais órgãos de universidade, em que os(as) pesquisados(as) pudessem se sentir observados/fiscalizados pela instituição.

Outra informação solicitada aos estudantes tratava da existência ou não de uma agência integradora (Estagiar, NUBE, CIEE, etc.) realizando a mediação entre o estagiário e empresa, ou se o estagiário estava diretamente ligado à empresa. Cerca de 71% dos estágios foi/é realizado com uma agência integradora e, conforme consta no artigo 5, parágrafo 1, cabe aos agentes de integração o papel de: identificar oportunidades de estágio, ajustar as condições de realização, fazer o acompanhamento administrativo, encaminhar a negociação de seguros contra acidentes pessoais e, por fim, cadastrar os estudantes; estas funções tornam os agentes integradores auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio.

Após a divisão dos estudantes nos grupos mencionados na primeira questão (estágios em órgãos públicos e privados), foi questionado ao entrevistado quais os requisitos da vaga de estágio que o mesmo ocupa ou ocupou. De forma a verificar todos os requisitos de cada vaga, não foi determinado nenhuma quantidade mínima ou máxima de requisitos, podendo o estagiário marcar todas as opções que lhe foram requeridas para preenchimento da vaga. Esta questão levava em consideração o objetivo do estágio:

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

Desta forma, surpreende que 23 dos 68 entrevistados que realizaram estágios em empresas privadas relatam que “Experiência” seria um dos requisitos para preenchimento da vaga. Quando se trata do setor público, o número é de 7 dos 35 entrevistados que também relataram o pré-requisito da experiência. Se o estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, espera-se que o estudante adquira a requisitada experiência justamente realizando o estágio, entrando em um ciclo.

Referente aos outros requisitos das vagas de estágio, foi elaborado o seguinte quadro, com a divisão entre estágios em órgãos públicos e privados.

Tabela 9 – Requisitos

Requisitos				
Requisito	Setor Privado		Setor Público	
	Nº de Estag.	%	Nº de Estag.	%
Conhecimentos em informática	39	57,4	16	45,7
Iniciativa	36	52,9	14	40,0
Identificação com os objetivos da empresa	35	51,5	5	14,3
Experiência	23	33,8	7	20,0
Período mínimo para que possa estagiar (1 ou 2 anos)	19	27,9	8	22,9
Conhecimentos em idiomas	18	26,5	6	17,1
Boa redação	8	11,8	7	20,0
Identificação com a área comercial	8	11,8	4	11,4

Fonte: Questionário ilustrativo realizado pela autora. Elaboração própria (2017).

A fim de identificar quais os critérios que motivavam os estudantes na busca pelos programas de estágio, foi questionado quais seriam estes critérios dentre seis opções. De forma a obter um resultado mais informativo, foi solicitado que cada estudante marcasse somente os dois principais critérios motivadores.

Tabela 10 – Motivos na busca por estágio

Motivos				
Motivo	Setor Privado		Setor Público	
	Nº de Estag.	%	Nº de Estag.	%
Remuneração	40	58,8	22	62,9
Busca por uma posição no mercado de trabalho	32	47,1	9	25,7
Acréscimo ao currículo	27	39,7	23	65,7
Desenvolvimento do relacionamento interpessoal	16	23,5	7	20,0
Complemento dos estudos	14	20,6	7	20,0
Não estava conseguindo emprego e vi como uma opção de trabalho	7	10,3	2	5,7

Fonte: Questionário ilustrativo realizado pela autora. Elaboração própria (2017).

Em ambos os casos, grande parte dos estudantes procurou o estágio pela remuneração que o mesmo oferece. Em segundo lugar, os estudantes que estagiam em empresas privadas buscam os estágios como uma oportunidade de posicionamento no mercado de trabalho,

enquanto estagiários de empresas do setor público, acima da remuneração, enxergam no estágio um meio para incrementar seus currículos.

A questão seguinte buscou verificar se, na opinião do estudante, qual era a compatibilidade das suas tarefas no estágio e o conteúdo que o mesmo está aprendendo em sala de aula. A partir de uma escala de 0 a 10, foi adotado 0 para “Nenhuma relação” e 10 para “Completamente relacionados”.

Tabela 11 – Compatibilidade de tarefas

Compatibilidade tarefas x conteúdo de sala de aula				
Compatibilidade	Setor Privado		Setor Público	
	Nº de estagiários	%	Nº de estagiários	%
0	3	4,4	4	11,4
1 a 5	24	35,3	15	42,9
6 a 9	26	38,2	14	40
10	5	7,3	2	5,7
Média	5,65		5	

Fonte: Questionário ilustrativo realizado pela autora. Elaboração própria (2017).

Embora deva existir relação do teor das atividades desenvolvidas pelo estagiário com o conteúdo de sala de aula, é possível verificar que uma parcela significativa dos entrevistados afirma que isso não ocorre ou que ocorre pouco. A responsabilidade do preenchimento do relatório de atividades com as verdadeiras atividades exercidas pelo estudante e, principalmente, a verificação deste relatório por parte da universidade, poderiam ser medidas que auxiliariam a aumentar a compatibilidade das tarefas, tendo em vista que, conforme a lei, é obrigatória a compatibilidade entre as funções de fato exercidas e as que são informadas no contrato de estágio assinado pela empresa e pela universidade.

As duas próximas questões referem-se ao cumprimento do artigo 10 da lei 11.788/2008, mais especificamente ao inciso II e ao 2º parágrafo, que tratam, respectivamente:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

(...)

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do

ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

(...)

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

No que concerne à carga horária, foi questionado ao estudante se ele diria que a mesma ultrapassa o limite de 30 horas semanais (6 horas diárias). Para isso, foram listadas quatro opções: nunca, poucas vezes, muitas vezes e sempre. Os resultados obtidos foram:

Tabela 12 – Carga horária limite

Carga horária Limite				
Frequência	Setor Privado		Setor Público	
	Nº de estagiários	%	Nº de estagiários	%
Nunca	17	25	20	57,1
Poucas vezes	34	50	7	20
Muitas vezes	11	16,2	7	20
Sempre	6	8,8	1	2,9

Fonte: Questionário ilustrativo realizado pela autora. Elaboração própria (2017).

Mesmo constando na lei que a carga horária não deve ser ultrapassada, a pesquisa retornou o resultado de que 75% dos estudantes no setor privado tem ou já teve a carga horária acima do permitido pela lei. Já no setor público, observa-se que, apesar de também existir o descumprimento da legislação, a maior parcela dos estudantes nunca tem sua carga horária ultrapassada à combinada em contrato (ou seja, àquela estabelecida pela legislação).

O parágrafo referente à redução da carga horária em períodos de avaliação dos estudantes, questionou-se com qual frequência a referida redução ocorria. Foram constatados os seguintes números:

Tabela 13 – Carga horária em períodos de avaliação

Carga horária em períodos de avaliação				
Frequência	Setor Privado		Setor Público	
	Nº de estagiários	%	Nº de estagiários	%
Nunca	28	41,2	8	22,9
Poucas vezes	22	32,6	12	34,3
Muitas vezes	13	19,1	8	22,9
Sempre	5	7,4	7	20

Fonte: Questionário ilustrativo realizado pela autora. Elaboração própria (2017).

Mais uma vez, é observado que no setor privado existe uma maior resistência no cumprimento da legislação, dado que 41% dos estudantes nunca tem ou teve sua carga horária reduzida em dias de provas. No setor público, novamente é observado uma porcentagem maior de estudantes que tem a legislação respeitada em seus estágios, sendo que 22,9% não tem a carga horária reduzida.

A penúltima questão aplicada contempla a perspectiva do estudante a respeito da sua possibilidade de efetivação no estágio, na qual foi atribuída uma escala de 0 a 10, sendo 0 quando não existe a possibilidade de efetivação e 10 a certeza de que será efetivado. No caso desta questão, serão analisadas somente as respostas de estudantes que realizam seus estágios em empresas privadas, tendo em vista que no caso de empresas do setor público inexistem a possibilidade de efetivação.

Tabela 14 – Possibilidade de efetivação – Empresas do Setor Privado

Possibilidade de efetivação - Empresas do Setor Privado				
Escala	0	1 a 5	6 a 9	10
Nº de estagiários	4	17	34	13
Média	6,59			

Fonte: Questionário ilustrativo realizado pela autora. Elaboração própria (2017).

Por fim, com o intuito de realizar um balanço do impacto do estágio na vida acadêmica dos estudantes, foi perguntado se o estágio colaborava ou prejudicava seus desempenhos acadêmicos e, da mesma forma que as questões anteriores, os resultados estão divididos entre estágios realizados em empresas do setor privado e estágios realizados em empresas do setor público:

Tabela 15 – Impactos no desempenho acadêmico

Impacto do estágio no desempenho acadêmico				
Conclusão	Setor Privado		Setor Público	
	Nº de estag.	%	Nº de estag.	%
Colaborou (Ex. Consegui relacionar os conteúdos com os de sala de aula e assim minhas notas melhoraram)	27	39,7	10	28,6
Não colaborou e nem prejudicou	20	29,4	15	42,8
Prejudicou meu desempenho acadêmico (Ex. Reduziu meu tempo de dedicação aos estudos, me fez ir cansado(a) para as aulas ou não comparecer a elas)	21	30,9	10	28,6

Fonte: Questionário ilustrativo realizado pela autora. Elaboração própria (2017).

Cerca de 30% dos estudantes, em ambos os casos, afirmam que o estágio prejudica ou prejudicou seus desempenhos acadêmicos, fato que também foi relatado por CESA (2007), conforme explicitado no capítulo anterior. Essa informação coloca em conflito o principal conceito do estágio como um ato educativo, segundo consta na legislação em vigor.

À guisa de conclusão, através da pesquisa realizada podemos realizar as seguintes constatações: 33,8% dos estudantes que realizam estágios em empresas privadas afirmam que entre os requisitos da vaga de estágio constava a opção “Experiência”, reforçando o conflito existente entre o que seria o objetivo do estágio e o que está sendo exigido do estagiário (oportunidade inicial de vivenciar o mercado de trabalho na área escolhida pelo estudante *versus* exigir experiência prévia); 62 estudantes (60% do total de entrevistados) marcou a opção “Remuneração” como um dos motivos que o levou a buscar uma vaga de estágio; 6,8% dos estagiários afirmaram que as atividades que desenvolviam nos estágios não tinham nenhuma compatibilidade com o conteúdo aprendido em sala de aula, ressaltando a importância de um acompanhamento mais próximo da universidade/professor orientador.

No que se refere à carga horária, desempenho acadêmico e efetivação: 64% do total de estudantes entrevistados afirmou que já teve seu limite de carga horária semanal, estabelecida no contrato, extrapolada – ressaltando a necessidade de uma maior fiscalização dos agentes públicos responsáveis (auditores fiscais do trabalho) no cumprimento do artigo 10 do capítulo IV da lei 11.788/2008; 22,9% dos estudantes afirmaram que nunca tiveram suas cargas horárias reduzidas em períodos de avaliação, questão levantada pelo parágrafo 2º do artigo 10 do capítulo IV da legislação específica. No setor privado, apenas 19% dos estudantes tem

convicção de que serão efetivados no final do período de estágio; por fim, conforme mencionado anteriormente nesta seção, 30% dos estudantes afirmaram que o estágio prejudicou seu desempenho acadêmico - entrando em confronto com a proposta do estágio como um ato educativo, já que, pelo resultado obtido na pesquisa, este revela-se um obstáculo na educação dos estudantes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contingente de 740 mil estudantes participando de programas de estágio mostra a relevância do tema do estágio no ensino superior, o qual necessita ainda ser amplamente discutido no que tange à sua prática no cotidiano e no mercado de trabalho. Apesar da existência de uma legislação específica que deveria, a princípio, garantir total proteção ao estagiário, foi visto, no transcorrer desta monografia, que existem casos em que a legislação não se vê cumprida. A ausência de um órgão público específico dedicado à fiscalização faz recair sobre a universidade, atuando através do professor orientador, o papel de realizar o acompanhamento do estudante enquanto que estagiário.

O acompanhamento realizado pelos professores orientadores muitas vezes pode deixar passar despercebido situações em que o estagiário é utilizado de forma errônea na execução de tarefas que em nada tem relação com o conteúdo oferecido em sala de aula. É de extrema necessidade que se discuta o atual modelo de acompanhamento dos estagiários, buscando alternativas que possibilitem ao professor orientador uma maior proximidade com o aluno e sua rotina de tarefas no estágio, a fim de dificultar a ocorrência de situações mencionadas anteriormente, em que o aluno é utilizado somente como mão de obra menos onerosa.

Uma possível alternativa para o atual modelo de acompanhamento seria uma ampliação do número de professores responsáveis pela orientação dos estudantes que estão realizando estágios, atribuindo números menores de estudantes para cada professor e, assim, possibilitando que cada professor possa acompanhar de perto a execução do estágio. Outro ponto essencial seria a conscientização dos alunos a respeito da existência de uma legislação específica que determina questões como o limite de carga horária e o direito a carga horária reduzida em períodos de avaliação, conforme visto no segundo capítulo, pois muitos alunos, por desconhecer estes aspectos, acabam por aceitar a exigência de períodos de hora extra em seus estágios. O processo de conscientização e maior divulgação da legislação poderia ser realizado diretamente pelas comissões de graduação de cada curso da universidade, sendo uma boa alternativa na busca pela redução dos casos em que o estagiário é utilizado de forma ilegal.

Aliado ao estudo da possibilidade de aperfeiçoamento do acompanhamento realizado pela universidade, seria necessário um tratamento mais específico dos órgãos públicos que realizam as fiscalizações nas empresas, tendo em vista as dificuldades enfrentadas nas

tentativas de obtenção de dados a respeito destas fiscalizações. A partir do momento que houvesse um registro mais preciso das possíveis irregularidades cometidas por determinadas empresas, se tornaria mais fácil a identificação de empresas que cometessem de forma recorrente o descumprimento da legislação. Lembrando que, de acordo com o artigo 15 da legislação vigente, a manutenção dos estagiários em desconformidade com a lei caracteriza vínculo empregatício, atribuindo ao estagiário todos os direitos constantes à legislação da consolidação das leis do trabalho.

Com uma combinação dos três fatores - maior fiscalização e registro das ocorrências de irregularidades, conscientização dos alunos no que concerne seus direitos como estagiários e, por fim, acompanhamento mais próximo da universidade/professor orientador no cotidiano das tarefas desenvolvidas pelo estudante no estágio – seria possível a construção de um novo modelo de estágio em que se tornaria menos recorrente o descumprimento da legislação. Por fim, com a criação deste novo modelo de desenvolvimento do estágio, tornaria-se possível garantir o atingimento do real propósito do estágio no ensino superior, que é o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, contextualização do currículo do curso e desenvolvendo o estudante para a vida cidadã e para o trabalho.

As ideias para essa pesquisa tiveram início muito antes da aprovação da reforma trabalhista. No decorrer de uma escrita que tinha como principais preocupações o cumprimento da legislação e as condições de vida/trabalho das(os) estudantes, a conjuntura política brasileira revelou a intensificação da precariedade do trabalho com o aumento do desemprego e o desrespeito à legislações que foram fundamentais na consolidação dos direitos dos trabalhadores. Através deste estudo, constatou-se que mesmo sob uma nova lei, mais protetiva, os(as) estagiários(as) – como ocorre com a grande parte dos(as) trabalhadores(as) – eram/são atingidos(as) pela permanente tentativa das empresas em atuar ilegalmente e praticar a corrupção diariamente. Tais preocupações, embora sob um recorte específico no escopo deste trabalho, são agora ainda mais pertinentes, pois a precarização foi legalizada.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Rosana Cássia Rodrigues; RESENDE, Marilene. Aspectos legais do estágio: uma retrospectiva histórica. **Revista Multitexto**, [S.l.], v. 1, n. 1, fev. 2013. ISSN 2316-4484. Disponível em: <<http://www.ead.unimontes.br/multitexto/index.php/rmcead/article/view/36>>. Acesso em: 15 out. 2017.
- BASTOS, Raul Luís Assumpção. A Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: Uma experiência marcada pela elevada incidência do desemprego. In: RAUL LUÍS ASSUMPCÃO BASTOS (Porto Alegre) (Org.). **Dimensões da Precarização do Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre**. Porto Alegre: Fee, 2007. Cap. 3. p. 153-189.
- CALVETE, Cássio da Silva. Impactos da financeirização no mundo do trabalho. In: MACAMBIRA, Júnior; CARLEIAL, Liana Maria da Frota (Org.). **Emprego, Trabalho e Políticas Públicas**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2009. Cap. 12. p. 421-444.
- CESA, Marilise Pedroso. **LEI DE ESTÁGIO: UMA ANÁLISE DOGMÁTICA E CRÍTICA À LUZ DO DEVER DE O ESTADO GARANTIR A EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO, À EDUCAÇÃO E À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**. 2007. 285 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2007. Cap. 3.
- CHESNAIS, François. Doze teses sobre a mundialização do capital. In: FERREIRA, Carla; SCHERER, André Forti (Orgs). **O Brasil frente à ditadura do capital financeiro: reflexões e alternativas**. Lajeado: UNIVATES, 2005.
- _____. Mundialização do capital, regime de acumulação predominantemente financeira e programa de ruptura com o neoliberalismo. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Uberlândia, v. 1, n. 1, p.7-35, 1997.
- _____. A mundialização financeira: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1998.
- _____. Mundialização do Capital. São Paulo: Xamã, 1996.
- CUNHA, Sebastião Ferreira da. **O mundo do trabalho e os movimentos intersticiais das relações entre os processos de valorização produtiva e financeira: Desdobramentos e impactos**. 2013. 276 f. Tese (Doutorado) - Curso de Desenvolvimento Econômico, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.
- DAMIANI, Daniel Fortuna. **Estágios Profissionais: Precarização do Trabalho e Dominação**. 2009. 72 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Sociais, Departamento de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009
- FERREIRA, C. et al. **Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro**. In: I SEMINÁRIO INTERDISCIPLINAR DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO - ABET, São Paulo, Brasil, 1991 (Anais).
- HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 13 ed. São Paulo: Edições Loyola. 128 2004.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2009. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 29 de novembro de 2017.

LAPYDA, Ilan. **A "financeirização" no capitalismo contemporâneo**: Uma discussão das teorias de François Chesnais e David Harvey. 2011. 223 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

Lei no. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm> Acesso em 18 de agosto de 2016.

Lei no. 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm> Acesso em 2 de setembro de 2016.

MARX, Karl. O Capital, Livro I, volume I. 33 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

MATTOS, Fernando. Flexibilização dos mercados de trabalho e evolução das taxas de desemprego: Uma análise a partir de alguns indicadores escolhidos. In: MATTOS, Fernando. **Flexibilização do Trabalho: Sintomas da Crise**. São Paulo: Annablume, 2009. Cap. 2. p. 117-155.

MELO, Thiago Barbosa de Araújo. **Do Fordismo à Acumulação Flexível**: uma análise das mudanças no padrão de consumo. 2014. 62 f. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

NEFFA, J. C. El Proceso de Trabajo y la Economía de Tiempo – contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: CREDAL-HVMANITAS, 1990. Disponível em: <https://pt.scribd.com/doc/26970078/EL-PROCESO-DE-TRABAJO-Y-LA-ECONOMIA-DE-TIEMPO>

PAULA, Pedro Delgado de. Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4773>>. Acesso em: 18 de agosto de 2016.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. A nova lei de estágio e os direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1918, 1 out. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11787>>. Acesso em: 18 de agosto de 2016.

SOUZA, Michel Aires de. **O modo de produção flexível e o novo perfil do trabalhador no século XXI**. 2013. Disponível em: <<https://filosofonet.wordpress.com/2013/09/05/o-modo-de-producao-flexivel-e-o-novo-perfil-do-trabalhador-no-seculo-xxi/>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

SITES CONSULTADOS

Associação Brasileira de Estágios. Disponível em: <http://www.abres.org.br/v01>. Acesso em 22 de novembro de 2017.

Centro de Integração. Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/index.asp>. Acesso em 22 de novembro de 2017.

Estagiar. Disponível em: <http://www.estagiar-br.com.br/>. Acesso em 22 de novembro de 2017.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>. Acesso em 22 de novembro de 2017.

Núcleo Brasileiro de Estágios. Disponível em: <https://www.nube.com.br/institucional>. Acesso em 22 de novembro de 2017.

APÊNDICE

<p>Questionário</p> <p><i>Estágios não-obrigatórios no Ensino Superior</i></p> <p><i>Oi pessoal!</i></p> <p><i>1) O questionário leva, em média, 3 minutos para ser respondido.</i></p> <p><i>2) Ele é 100% anônimo, seja sincero nas suas respostas.</i></p> <p><i>3) Responda conforme a sua atual ou última experiência de estágio.</i></p> <p><i>Complementação de pesquisa para o desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso de Amanda Neumann no curso de Ciências Econômicas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.</i></p>																					
<p>1. Seu estágio foi/é realizado em uma empresa pública ou privada?</p> <p>() Empresa pública</p> <p>() Empresa privada</p>																					
<p>2. Existe uma empresa agindo como agente integrador (CIEE, Estagiar, NUBE, etc.) ou o contrato é ligado diretamente com a empresa?</p> <p>() Sim, existe.</p> <p>() Não, é ligado diretamente à empresa.</p>																					
<p>3. Quais eram os principais requisitos da vaga?</p> <p>() Experiência</p> <p>() Iniciativa</p> <p>() Identificação com os objetivos da empresa</p> <p>() Conhecimentos em idiomas</p> <p>() Conhecimentos em informática (pacote Office, Autocad, por exemplo)</p> <p>() Boa redação</p> <p>() Identificação com a área comercial</p> <p>() Período mínimo para que possa estagiar (1 ou 2 anos)</p>																					
<p>4. Quais os principais critérios que te levaram a buscar o estágio? (Marque no máximo 2)</p> <p>() Desenvolvimento do relacionamento interpessoal</p> <p>() Busca por uma posição no mercado de trabalho</p> <p>() Remuneração</p> <p>() Acréscimo ao currículo</p> <p>() Complemento dos estudos</p> <p>() Não estava conseguindo emprego e vi como uma opção de trabalho</p>																					
<p>5. De 0 a 10, qual a relação das funções desenvolvidas no estágio com o conteúdo de sala de aula?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 10%;">0 Nenhum</td> <td style="width: 10%;">1</td> <td style="width: 10%;">2</td> <td style="width: 10%;">3</td> <td style="width: 10%;">4</td> <td style="width: 10%;">5</td> <td style="width: 10%;">6</td> <td style="width: 10%;">7</td> <td style="width: 10%;">8</td> <td style="width: 10%;">9</td> <td style="width: 10%;">10 Completamente relacionados</td> </tr> </table>											0 Nenhum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Completamente relacionados
0 Nenhum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Completamente relacionados											

6. Você diria que em dias de prova a carga horária é reduzida?

- () Nunca
 () Poucas vezes
 () Muitas vezes
 () Sempre

7. Você diria que a carga horária diária ultrapassa a estipulada no contrato (4 ou 6 horas/dia)?

- () Nunca
 () Poucas vezes
 () Muitas vezes
 () Sempre

8. De 0 a 10, qual a probabilidade de você ser efetivado ao fim do estágio?

0 Nenhum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Completamente relacionados
-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------

9. Como balanço geral da sua experiência de estágio, você diria que o estágio colaborou ou prejudicou o seu desempenho acadêmico?

- () Colaborou (Ex. Consegui relacionar os conteúdos com os de sala de aula e assim minhas notas melhoraram)
 () Não colaborou e nem prejudicou
 () Prejudicou meu desempenho acadêmico (Ex. Reduziu meu tempo de dedicação aos estudos, me fez ir cansado(a) para as aulas ou não comparecer a elas)