

Os Estagiários na Justiça do Trabalho: A Luta por Direitos no TRT da 2ª Região (São Paulo) nos anos 2000

Marcos Roberto Mesquita¹

Resumo: O presente artigo discute a luta de estagiários paulistas (estudantes dos ensinos médios, técnicos e superior) contra estágios desvirtuados, ou seja, que não respeitavam a legislação vigente e que não possibilitavam aprendizagem na área de formação dos estudantes. Essa luta foi realizada a partir da procura da Justiça do Trabalho por esses estagiários, que normalmente são jovens (possuem entre 15 e 24 anos de idade, conforme definição da ONU). Deste modo, o objetivo do artigo é entender os tipos de estágios encontrados pelos jovens que estão no mercado de trabalho e também verificar como a Justiça do Trabalho, órgão do Estado brasileiro, julga esses processos. Vale lembrar que esses estagiários buscam na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício, visto que consideram que não havia estágio, mas emprego. No que se refere ao quadro teórico, o artigo se baseia na teoria Marxista e nas teorias sociológicas sobre o mundo do trabalho no Brasil. No entendimento da teoria Marxista, o trabalhador é explorado pelo patrão e esse processo de exploração leva ao enriquecimento do patrão. As teorias sobre o mundo do trabalho no Brasil entendem que o mercado de trabalho enfrenta as influências da dinâmica econômica e da ação do Estado, assim como verificam que o mercado de trabalho no Brasil possui vários instrumentos de precarização, bem como tem vários elementos de rotatividade e de desrespeito aos direitos trabalhistas. A metodologia adotada nesse trabalho se baseou na escolha de quatro processos do TRT da 2ª Região (São Paulo), dentre os fornecidos por esse tribunal, que tratam de estágios realizados no período entre 2000 e 2005, antes da nova lei de estágio, que começou a vigorar em 2008. Essa escolha se pautou em alguns critérios como: faixa etária do estagiário, período em que o processo foi iniciado e se houve recursos das decisões proferidas pela Justiça Trabalhista. Os resultados da análise desses processos demonstram que os estagiários são utilizados pelas empresas como formas para diminuir os custos trabalhistas, visto que os estagiários não possuem diversos direitos trabalhistas. Ao mesmo tempo que esses estagiários são utilizados de forma indevida em muitas empresas, pois atuam em áreas diferentes da sua formação e não conseguem ter qualquer aprendizagem durante o estágio, existindo até casos daqueles que realizavam horas extras durante o período de estágio.

Palavras-chave: mundos do trabalho, juventude, estágio, Justiça do Trabalho.

1. Introdução

No Brasil, muitos jovens fazem estágios como meio de ampliar a aprendizagem na área de sua formação, bem como para adquirir experiência profissional e obter alguma renda. Contudo, em diversos casos, o estágio é uma experiência bastante negativa, pois não é realizada na área de formação e o trabalho do estagiário é utilizado simplesmente como mão-de-obra que substitui trabalhador formal.

Por causa dessa situação, alguns estagiários decidem procurar a Justiça do Trabalho para buscar seus direitos, sobretudo para solicitar o reconhecimento do vínculo empregatício, pois consideram que o estágio realizado era na verdade uma relação de emprego disfarçada.

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

2. Metodologia

Nesse estudo entende-se que jovens são todos os indivíduos que possuem entre 15 e 24 anos, conforme estipula definição da ONU (Organização das Nações Unidas). Segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar) 2009 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), os jovens formam um contingente de 33,4 milhões de indivíduos, o que representa 17,4% da população brasileira.

O acesso aos quatro processos analisados nesse artigo somente foi possível porque eles estão em arquivos do TRT da 2ª Região e esses processos são todos do município de São Paulo. Convém destacar que o TRT da 2ª Região tem sede cidade de São Paulo e atende a Região Metropolitana de São Paulo, as cidades do ABC e a região de Santos.

Vale ressaltar que o armazenamento dos processos é de grande importância, pois são materiais ricos para a realização de pesquisas e relevantes fontes históricas, que relatam as condições de vida e de trabalho de indivíduos de uma sociedade em um determinado período. No Brasil, o armazenamento de processos trabalhistas nem sempre é realizado e uma prática comum em vários TRTs é a queima de processos, o que leva à destruição de um material que deveria ser armazenado para a valorização da história da sociedade e de suas lutas.

O número de processos se deve ao fato da amostra ter sido delimitada e os processos para serem aceitos tinham que ter certas características: terem se iniciado entre 2000 e 2005; os estagiários deveriam ter entre 15 e 24 anos e todos deviam ter chegado ao menos a segunda instância (TRT), ou seja, deveria ter se dado ao menos um recurso.

Os processos trabalhistas são documentos públicos ricos em informações e relevantes para esse artigo, pois, trazem questões importantes, como as condições em que se davam a relação de estágio, e até mesmo registram o tempo que o processo leva para ser encerrado. Ao mesmo tempo, os fatos que ocorreram ao longo do processo incentivam para que sejam pensadas questões relevantes aos jovens, como a gravidez precoce, tema presente em processos analisados, e a ausência de certas políticas públicas. Além disso, as decisões da Justiça do Trabalho expressam a atuação do Estado no julgamento de conflitos trabalhistas, o que se percebe na análise dos processos.

Outro aspecto a ser destacado é que a análise dos processos é sociológica, por isso alguns aspectos jurídicos são deixados de fora da análise. O enfoque está nos motivos que levaram os jovens a recorrer à Justiça do Trabalho, os argumentos dos empregadores para mostrar que o estágio era válido e a atuação do Judiciário durante o processo.

Na visão de Cellard (2008), o documento escrito constitui uma fonte preciosa para os pesquisadores das Ciências Sociais e, ainda, esse documento permite a reconstituição do passado e representa os vestígios da atividade humana em determinada época.

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

Com a leitura dos processos e a elaboração das fichas de leitura, várias questões chamaram a atenção, especialmente aquelas relacionadas às condições em que o estágio era realizado e à atuação das empresas durante o estágio. Outras questões que também merecem destaque foram os argumentos de estagiários e de empresários para justificar a validade do estágio.

3. Juventude, o trabalho e o Estágio

De acordo com Foracchi (1972), a juventude é uma categoria histórica e social, assim como é um produto histórico. Essa autora considera, ainda, a juventude como categoria analítica em que se refletem e se acumulam características mais gerais de outras categorias de idade. O conceito de juventude vai além da esfera biológica e tem um aspecto sociológico muito importante porque se trata de um fenômeno típico da sociedade moderna. Esse conceito sofreu variações ao longo do tempo e pode ser pensado como um momento de transição entre a infância e a vida adulta, ou seja, momento em que o indivíduo se prepara para o mundo adulto através da escola e da inserção no mundo do trabalho. Entretanto, não se pode trabalhar com um conceito único de juventude, pois há várias maneiras de pensá-lo, seja levando em conta faixas etárias, seja a partir das condições materiais vivenciadas pelos jovens, ou até pela questão cultural em que estão inseridos. Dessa maneira, o conceito de juventude, como outros conceitos, está sujeito a constantes revisões, redefinições e reinterpretações.

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

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

Como já mencionado, o conceito de juventude utilizado nesse trabalho se refere a todos os indivíduos que possuem entre 15 e 24 anos de idade, conforme definição da ONU.

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

Marx destacava ainda que o desenvolvimento progressivo das forças produtivas manifestava a transformação do mundo por meio do trabalho humano. Deste modo, o trabalho, tal como mencionava Marx, modifica a natureza interna e externa do indivíduo que trabalha, sendo ele o instante fundante do ser social. Entretanto, no capitalismo o trabalho se converte de atividade vital em atividade alienada, através do trabalho assalariado.

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

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

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

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

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

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

Não se pode deixar de assinalar que a análise da relação dos jovens com a Justiça do Trabalho no Brasil possibilita a compreensão das relações de trabalho em que a juventude está inserida. Como também permite entender os mecanismos utilizados pelos empregadores para baratear e precarizar a força de trabalho juvenil em um mercado de trabalho bastante desestruturado.

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

4. A Justiça do Trabalho

Convém destacar que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário Federal responsável pelo julgamento dos dissídios individuais e coletivos entre empregadores e

trabalhadores, organismo o qual abrange todos os conflitos originários das relações de trabalho. As três instâncias da Justiça do Trabalho são: 1ª instância: Varas do Trabalho; 2ª instância: Tribunais Regionais do Trabalho (TRT); Instância extraordinária: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nesse sentido, a Justiça do Trabalho exerce a função de árbitro dos conflitos de interesse e de classes.

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

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

5. Aspectos relevantes acerca dos estagiários que procuram a Justiça do Trabalho

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

Uma parte dos jovens que encontra estágios desvirtuados pode deixar de recorrer à Justiça do Trabalho por considerar que essa precariedade é temporária e que faz parte do percurso no mercado de trabalho e do destino dos jovens trabalhadores. Além disso, não existem no país movimentos sociais de estagiários que questionam o desrespeito a seus direitos e o que vigora é a ideia de que o estágio desvirtuado é um problema individual, tal como se percebe nos processos, pois a luta é individual apenas pelo seu direito a ter garantido o reconhecimento do vínculo empregatício devido a um estágio desvirtuado.

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

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

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

No caso dos processos analisados, os jovens entendem que a Justiça do Trabalho pode resolver a situação de precarização encontrada no estágio. Mas essa procura apenas se deu após o estágio, pois ingressar com ação trabalhista durante o estágio significaria ser desligado da empresa. Em todos os processos foi solicitado o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, o cancelamento do estágio. Os argumentos para isso são variados: englobam desde a realização de horas extras até a realização de estágios em áreas diferentes da sua formação como estudante. Os processos indicam também que muitos jovens tinham

conhecimento de que realizavam estágios desvirtuados e sabiam o que garante a legislação para o estagiário.

O fato de ter encontrado um estágio desvirtuado causa certo desânimo e frustração para os jovens, pois muitos deles acreditavam que no estágio iriam ampliar os conhecimentos da teoria e teriam a possibilidade de efetivação, e com isso, a chance de ter um emprego formal. E quando a relação com a Justiça do Trabalho não resolve a desvirtuação do estágio, cresce ainda mais a frustração e nasce um sentimento de descrédito em relação à Justiça e sua atuação. Como assinala Pochmann (1998), as condições de trabalho dos jovens tendem a ser extremamente flexíveis e instáveis, sendo que não são poucas vezes em que essas condições se dão por formas ilegais e isso se verificou em vários processos analisados.

6. A discussão dos processos analisados

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

O primeiro processo a ser discutido é o de uma jovem que era menor de idade no momento do estágio. Ela tinha 17 anos, residia na cidade de São Paulo, e realizou o estágio de nível Técnico em uma confecção de roupas, por intermédio de uma ONG (Organização Não Governamental) que realiza projetos de qualificação profissional junto a jovens de baixa renda, entidade na qual a jovem recebia formação relativa ao Ensino Técnico. Essa estagiária, que estava grávida, teve contato com produtos químicos prejudiciais à saúde sem ter acesso aos equipamentos de proteção, que deveriam ter sido fornecidos pela empresa. E, ainda, realizou o estágio mesmo quando não era mais estudante, o que é proibido segundo a legislação de estágio. Por essa situação, ela e seu advogado solicitaram que o Ministério Público do Trabalho (MPT) atuasse durante o processo. Mas não houve qualquer participação do MPT durante o processo. Vale destacar que esse processo teve início em abril de 2004 e somente foi encerrado em outubro de 2007.

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

“A jovem foi contratada e exerceu a função de ajudante, retirando das estufas peças de tecido, com alta temperatura, aliás atividade de ajudante, totalmente incompatível com o curso profissionalizante realizado perante a instituição de ensino. Percebe-se assim a inexistência de estágio” (página 110 do processo nº 1).

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

“Parabenizo a empresa pela efetiva responsabilidade social e agradeço por contribuir com a missão de nossa entidade: desenvolver hábitos, atitudes e habilidades profissionais aos adolescentes de famílias menos favorecidas da cidade de São Paulo” (página 39 do processo nº 1).

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

Mesmo tendo decisão favorável na primeira e na segunda instâncias, a reclamante acabou por aceitar um acordo com a reclamada e ficou estabelecido que não haveria o

reconhecimento do vínculo empregatício, e assim, não seria garantido o direito à licença maternidade. Percebe-se, assim, que em muitos casos o acordo se transforma em uma ótima ‘solução’ para empresas que desrespeitam direitos dos trabalhadores e que precarizam o estágio. As condições sócio-econômicas dos estagiários, aliadas à lentidão da Justiça do Trabalho, acabam se transformando em elementos que estimulam os acordos, inclusive aqueles que não garantem benefícios que constavam nas sentenças dos juízes. Esse processo no momento do acordo já tinha três anos de duração.

O segundo processo é de uma estagiária da área de Direito, que tinha 24 anos de idade, era moradora da cidade de São Paulo e que estagiou em uma empresa pública. Os argumentos principais dessa jovem, ao longo do processo e das audiências, é que na verdade ela era auxiliar administrativa e não estagiária e que não realizava atividades em sua área de formação, pois apenas atendia os cidadãos que procuravam a empresa, sem atuar, portanto, na área jurídica. Ela ainda assinala que houve fraude aos seus direitos e que uma empresa pública deveria respeitar a legislação e utilizar de forma correta os estagiários que são por ela contratados. A empresa pública sempre afirmou nas audiências que o TCE (Termo de Compromisso de Estágio)² é a prova da validade do estágio.

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

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

“Com efeito, embora tenha alegado, não comprovou a reclamante, ora recorrente, que as atividades que desempenhou como estagiária, tivessem assumido caráter laboral característica da existência de vínculo empregatício” (pág. 103 do processo nº 2).

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

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

A reclamada argumentou que o estágio era válido e que houve assinatura do TCE com a intervenção da Escola Estadual, onde estudava o reclamante. Ela assinalou que esse termo foi assinado para o período de um ano e depois foi postergado, sendo encerrado a pedido do estagiário. Ela disse que o fato do reclamante cursar o Ensino Médio não é empecilho para realização do estágio. “A complementação da formação com estágio lhe dará mais condições profissionais em relação aquele estudante que nunca teve uma experiência vivencial e prática numa corporação” (pág. 44 do processo nº 3).

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

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

Por fim, discute-se mais um processo do TRT da 2ª Região. Ele se refere a uma jovem de 24 anos de idade, que era moradora da cidade de São Paulo e estudante do Ensino Médio e que realizou o estágio em uma distribuidora de publicações. Essa jovem chegou a ser efetivada após o estágio, mas foi por meio de um contrato de experiência, e quando esse contrato foi encerrado, ela foi demitida. O que aconteceu com essa jovem demonstra o quanto a força de trabalho juvenil é desrespeitada por muitos empregadores, que utilizam inclusive meios respaldados pela legislação para precarizar o trabalho dos jovens.

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

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

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

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

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

A decisão da segunda instância manteve a decisão anterior. Nela, os juízes da Turma do TRT afirmaram que não basta existir o TCE para que o estágio seja válido e que é fundamental a atuação da instituição de ensino com a supervisão, orientação e avaliação do estágio. O processo iniciou-se em novembro de 2005 e terminou em outubro de 2007.

7. Considerações finais

Um fato interessante nos processos discutidos é que se encontrou muitos jovens com mais de 20 anos de idade e isso pode significar que os jovens de menor idade enfrentam grandes dificuldades também para conseguir um estágio.

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

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

Muitas vezes as provas inseridas pelos jovens nos processos não levam ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois alguns juízes tinham a interpretação de que o mais importante é a existência da documentação do estágio, sobretudo do TCE, que indica que estudante, empresa e instituição de ensino têm conhecimento da realização do estágio. Nessa interpretação, os juízes podem não ter levado em conta o fato dos estagiários realizarem horas extras, estagiarem em áreas diferentes da sua formação e não receberem o devido acompanhamento tanto da instituição de ensino quanto do órgão que contratou o estagiário. Desse modo, para esses juízes, o fato de um jovem realizar estágio em uma área que não possui qualquer relação com sua área de formação não desvirtuava o estágio, desde que existisse o TCE.

As diversas situações de precariedade vivenciadas pelos jovens, ao longo do estágio, juntamente com o abuso na utilização de estagiários por diversas empresas, levaram à criação de uma nova lei do estágio. Os processos discutidos nesse capítulo foram abertos e encerrados antes da promulgação da nova lei e indicam que havia necessidade de alteração da legislação do estágio. Todavia não se pode deixar de destacar que a mudança da legislação não basta para que o estagiário seja tratado realmente como estagiário pelas empresas: é preciso a atuação dos órgãos estatais da área do trabalho na fiscalização dos estágios e na punição de empresas que desrespeitam a legislação.

Referências Bibliográficas

CELLARD, André. “A análise documental”. In: POUPART, Jean et al. *A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2008.

FORACCHI, Marialice Mencarini. *A juventude na sociedade moderna*. São Paulo: Editora Pioneira, 1972.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. *A Justiça do Trabalho e o mercado de trabalho: trajetória e interação Judiciário e a regulação do trabalho no Brasil*. Dissertação de Mestrado em Economia. IE / UNICAMP, 2007.

MESQUITA, Marcos Roberto. *A inserção dos jovens no mercado de trabalho e o acesso aos direitos trabalhistas no Brasil dos anos 2000*. Tese de Doutorado. IFCH, UNICAMP, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

PESSANHA, Eliana G. da Fonte. “O papel da Justiça do Trabalho na garantia de direitos e igualdade: breve balanço nos 20 anos da Constituição de 1988”. In: KREIN, José Dari et al. (org). *Vinte anos da Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

POCHMANN, Marcio. *Inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABET, 1998.

_____. *Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos*. São Paulo: Fevereiro, 2007. Disponível em: <<http://www.cursodeveraofortaleza.com.br/2007/Textos/Situa%E7%E3o%20do%20Jovem%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em 15/07/2008).

_____. “Juventude em busca de novos caminhos no Brasil”. In: NOVAES, Regina e VANNUCHI, Paulo (Organizadores) *Juventude e Sociedade: Trabalho, Educação, Cultura e Participação*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

¹ Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Esse artigo é resultado de uma reflexão a partir da minha tese de doutorado, intitulada “A inserção dos jovens no mercado de trabalho e o acesso aos direitos no Brasil dos anos 2000”.

² O Termo de Compromisso de Estágio (TCE) é um documento importante, pois informa as condições em que são realizadas o estágio (jornada de trabalho, bolsa-auxílio, área de atuação do estagiário, etc.). Convém analisar que o estágio implica uma relação triangular: a escola que encaminha o estudante às empresas; as empresas / órgãos públicos que contratam o estudante e o aluno que estagia nas empresas / órgãos públicos. Essas três partes assinam o TCE.