

ESTÁGIO: UMA ANÁLISE SOBRE A VIGÊNCIA REAL COM BASE NO ESTUDO DO SEU DESENHO LEGAL

Magda Cibele Moraes Santos Silva¹
Ângela Maria Carvalho Borges²

Resumo: *Este estudo objetivou analisar as razões que poderiam justificar a inefetividade da lei do estágio reveladas pelos altos índices de fraude a ele relacionadas. Sem desconsiderar os fenômenos atinentes à reestruturação produtiva no Brasil, tentou-se, nesta pesquisa, enquadrar o estágio em um dos perfis do sistema de regulação do trabalho, levando-se em conta apenas o seu desenho legal e as possíveis mudanças no âmbito legislativo.*

Palavras-chave: Estágio; Fraude; Desenho legal

INTRODUÇÃO

Em um momento histórico onde são alarmantes os números de fraudes trabalhistas direcionadas à mão-de-obra jovem, a presente pesquisa teve como principal objetivo desvendar quais motivos estariam no entorno do desvirtuamento da lei de estágio. A limitada literatura sobre o tema demonstrava, de logo, que o estudo deveria ter como foco não apenas o instituto do estágio, seus requisitos ou natureza jurídica – questões essas de fundamental importância, mas de algum modo insuficientes para a elaboração do que fôra pretendido -, mas que era necessária uma avaliação sobre o efeito das instituições trabalhistas formais (tanto as normas como as instituições encarregadas de sua fiscalização e aplicação), conforme classificação de Bensusan (2006, p.12) sobre o funcionamento do mercado de trabalho e da economia como um todo.

A classificação do modelo de relações de trabalho como legislado, em detrimento do contratual, já estabelecia de per si o nosso ponto de partida: o escrutínio do desenho legal do instituto analisado. Porém, tal estudo isoladamente seria insuficiente para sequer tangenciar o objeto da pesquisa, pois é aspecto central na pesquisa dos efeitos de qualquer das instituições trabalhistas sobre a eficiência dos mercados de trabalho, a análise do grau de efetividade da legislação existente, ou seja, a vigência real da norma no cotidiano das relações de trabalho (obediência ou não a lei).

Baseado nestas premissas Cardoso e Lage já afirmavam que “o sistema de regulação de determinado país pode ser muito detalhado e rígido em termos formais, mas muito flexível na prática, simplesmente porque o empregador pode escolher não cumprir a lei”(2007, p. 10). Desta maneira, o sistema de regulação do trabalho encerraria basicamente quatro possibilidades, se levarmos em consideração o seu desenho legal e desempenho real: a) ser muito detalhado e rígido em termos formais e na prática; b) ser detalhado e rígido em termos formal e flexível na prática; c) ser flexível em termos formal e rígido na prática; d) ser flexível em termos formal e na

¹ Graduanda em Direito e bolsista de Iniciação Científica do Núcleo de Estudos do Trabalho, com bolsa FAPESB.

² Professora da Escola de Serviço Social da UCSAL, Doutora em Ciências Sociais e Pesquisadora do NET – Núcleo de Estudos do Trabalho – Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania - SPPG/UCSAL.

prática. O Brasil, segundo os autores, estaria caracterizado, num contexto geral, em flexível em termos formais e práticos, o caso específico do estágio, porém, é marcado por algumas peculiaridades.

No plano formal, representado pela lei nº 6.494/77 e dec. nº 87.497/82, foram analisados as perspectivas da validade, legitimidade, flexibilidade e custos de cumprimento e descumprimento, levando-se em conta as mudanças no âmbito formal que seriam ocasionadas pela aprovação pelo Senado Federal e sanção presidencial do Projeto de Lei (PL) nº 993/07 que atualmente encontra-se em regime de urgência na sua tramitação. No âmbito prático ou de vigência real da norma, além das tradicionais instituições responsáveis pela operação do direito do trabalho (Justiça do Trabalho- JT) e a fiscalização da aplicação do direito do trabalho (Delegacia Regional do Trabalho – DRT-, Ministério Público do Trabalho – MPT), o cumprimento da atual lei do estágio deverá ainda ter como guardião as Instituições de Ensino – IE- envolvidas no Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso. No desenvolvimento desta pesquisa foram averiguadas as possíveis razões de fraudes relacionadas ao desenho legal do estágio, razão porque serão analisadas, individualmente, a perspectiva da validade e legitimidade da norma, seu nível de flexibilidade e custos de cumprimento e descumprimento. Os estudos da vigência real da norma serão objeto da segunda etapa da pesquisa.

PERSPECTIVA DA VALIDADE E LEGITIMIDADE DA NORMA

Em um modelo legislado como o nosso há dois momentos de existência da norma : o momento de sua produção /interpretação e o momento da sua aplicação. Daí dizer-se que o problema da validade e faticidade no modelo legislado são centrais para o seu entendimento, assim como da dinâmica das relações do trabalho. A validade da norma jurídica poderá ser observada sobre dois pontos fundamentais na sua elaboração: procedimentos decorrentes da sua produção (papel desenvolvido pelo poder executivo e legislativo segundo os parâmetros constitucionais) e da sua interpretação (papel desenvolvido pelos tribunais do trabalho quando da apreciação de um dissídio, seja ele individual ou coletivo).

Na busca das razões que poderiam motivar a concedente do estágio em seu desvirtuamento, a perspectiva da validade da lei é matéria imprescindível a ser analisada, uma vez que, a não obediência da lei pode resultar simplesmente do fato de ter sido produzida sem a observância dos devidos trâmites legais ou sem a atuação dos agentes nela interessados:

Se o modelo de relações de classe é o legislado, seria de se esperar que a disputa entre capital e trabalho, ou a luta de classes, ocorresse preferencialmente no parlamento ou nas agências do executivo encarregadas de propor projetos de lei. A análise da produção legislativa em seus vários momentos seria a expressão mais pura da luta democrática de classes, e a legislação resultante, sempre em transformação, refletiria equilíbrios mais ou menos instáveis de poder e distribuiria aos agentes (capital, trabalho e Estado) quinhões da riqueza social. (CARDOSO E LAGE, 2007, p.19)

Os meios de produção e legitimação da atual lei do estágio (lei nº 6494/77) revelam que o seu desvirtuamento poderia ter como justificativa a ilegitimidade do processo decisório - tendo em vista a ausência da atuação dos agentes de pressão para a formação da lei, característica esta definida como uma das faces do novo formato da luta de classes - e até, sua ilegalidade, caso o processo de produção e deliberação desta lei seja comparada com os atuais ritos que vem

favorecendo o processo democrático na atual Constituição Federal de 1988, em detrimento das restrições políticas e institucionais características do período da ditadura militar.

Embora o estágio tenha sido mencionado inicialmente em 1931 através do decreto nº 20.294/31 que disciplinava a possibilidade de estágio na Sociedade Nacional de Agricultura, apenas em 1967, com advento da Portaria Ministerial nº 1.002/67 do Ministro do Trabalho e Previdência Social, Coronel Jarbas Passarinho, foi instituído a figura do estagiário nas empresas, propriamente no mercado de trabalho nacional. Neste período, segundo observações de Juscelino Vieira muito se discutiu sobre os direitos e obrigações que não foram disciplinados pelo poder legislativo, além do fato de ser tal portaria ato precário insubsistente para obrigar “erga omnes”, ato de mera imposição administrativa do regime militar, que penetrou no âmbito da reserva de lei:

Dada à precariedade legal da portaria e atendendo ao apelo da classe empresarial, que reclamava das inúmeras ações trabalhistas promovidas pelos estudantes estagiários, pedindo vínculo de emprego e indenizações – a portaria ministerial de 1967 não tinha força de lei – é editada, no governo do general Ernesto Geisel, norma disciplinadora do contrato de estágio (lei nº 6494/77), ressaltando expressamente que o estágio não criava vínculo de emprego de qualquer natureza, sendo certo que posteriormente foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497/82. (VIEIRA, p.20)

Quanto ao processo decisório do PL nº 993/07, de iniciativa do Poder Executivo, foi submetido à apreciação da Câmara dos Deputados, onde sofreu 53 emendas, sendo aprovada apenas 20. O Projeto de Lei foi apreciado pelas Comissões de Educação e Cultura (CEC), de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) e de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e aprovado na forma de substitutivo. Em 14/06/2007, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público realizou Audiência Pública para discutir com a sociedade a matéria em apreço, tendo recebido o Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Educação e Cultura, União Nacional dos Estudantes, União Brasileira Estudantes Secundaristas, Centro de Integração Empresa-Escola e Associação Brasileira de Ensino Superior.

Além dos aspectos acima apontados, que demonstram a legalidade do processo decisório, a presente pesquisa levou em conta os possíveis reflexos da atuação dos agentes interessados no que tange aos atos deliberativos, cujo fito foi aferir se o processo era ou não marcado pela legitimidade, segundo o jogo político inerente à aprovação dos projetos de lei (aprovação ou reprovação das emendas de acordo com a intensidade das pressões sofridas pelos parlamentares). Para tanto, foram examinadas: matérias previstas no Projeto de Lei original e sujeitas a emendas; o caráter das emendas propostas pela Câmara, classificando-as devido os efeitos produzidos na redação original e segundo o resultado das mudanças após aprovação pela Câmara do Projeto de Lei.

Dentre as emendas examinadas pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (representado pela Dep. Federal Manuela D’Ávila), pela Comissão de Educação e Cultura (Dep. Átila Lira) e Comissão de Constituição e Justiça (Dep. Paulo Maluf), foram encontradas três emendas de caráter técnico ou social; onze emendas de caráter flexível e trinta e duas emendas de caráter rígido e detalhado. As qualificações se basearam nos efeitos provocados pelas emendas no projeto de lei original de iniciativa do Poder Executivo. Dentre as vinte emendas aprovadas pelas Comissões acima referidas, uma teve caráter técnico ou social, três tiveram caráter flexível e dezesseis tiveram caráter rígido.

Esta breve análise nos permite concluir que o novo projeto de lei, além de legal e legítimo, vem favorecendo a rigidez formal de uma possível futura lei do estágio. Não sendo possível, portanto, atribuir até o momento, como justificativa por seu possível descumprimento legal, questões relacionadas à validade ou legitimidade da futura lei. Estes mesmos argumentos, entretanto, podem ser utilizados como possíveis justificativas para o descumprimento da atual lei do estágio, em virtude das peculiaridades do seu processo decisório e do momento histórico em que fôra formulada, razão porque sofreu prejuízos nos aspectos da validade da lei e da legitimidade da mesma, pois não refletia os anseios de todos os agentes interessados, além de ter surgido através de um processo decisório, no mínimo duvidável. Porém, a análise da validade da norma não se encerra apenas no estudo do processo decisório que a erigiu. As leis precisam ter eficácia real no mercado de trabalho e muitas vezes para que isso ocorra, elas precisam ser interpretadas, função esta desempenhada pelos tribunais do trabalho responsáveis pela operação do direito:

Mas sabemos que as leis têm que ser aplicadas, e, mesmo que capital e trabalho acolham como válidos tantos os processos decisórios quanto o resultado das deliberações, ainda assim o direito resultante será interpretado nos tribunais e a jurisprudência, fruto dos mecanismos judicial de interpretação da norma legal, é outra maneira crucial de se normatizar. Os tribunais são, então, o palco das disputas entre representantes de capital e trabalho pela interpretação da norma legal. São palco de luta de classes tanto quanto o Parlamento, o balcão ministerial ou os restaurantes de Brasília, locais de pressões de toda ordem de agentes interessados. (CARDOSO, 2007, p. 19)

As normas legais não esgotam o desenho formal do direito do trabalho, pois sua interpretação pelos tribunais é parte ativa do processo de efetividade legal. Surge daí a possibilidade de cumprimento da lei, ainda que a norma seja entendida como inválida ou ilegítima. Do mesmo modo, ainda que a norma seja entendida como válida e legítima poderá ser descumprida, pelo fato de sua interpretação pelos tribunais não ter sido aceita pelos sujeitos da mesma relação jurídica. Isto nada mais é do que um reflexo das injunções, sofridas pelos intérpretes do direito, de cunho jurisdicional, político e econômico. A ilegalidade, ilegitimidade ou interpretação da lei de estágio podem configurar-se como justificativas para o seu descumprimento ou fraude, mas ainda que o processo da produção e operação do direito pudessem ser reputados como válidos, nada impediria que a norma fosse contestada com base nas mais variadas razões. Este entendimento nos permitiria dizer que “a legitimação dos mecanismos decisórios, isto é, do sistema jurídico-político como um todo, não contamina necessariamente a relação dos indivíduos com o direito daí resultante.” (CARDOSO E LAGE, 2007, p 19). Tomando como base o desenho legal da norma, a efetividade ou inefetividade da lei também poderá decorrer, de uma simples análise de custos e benefícios do cumprimento da lei, ou do fato de ser considerada muito rígida e detalhada ou flexível.

CUSTOS LEGAIS DE CUMPRIMENTO E DESCUMPRIMENTO DA LEI DO ESTÁGIO E DO PL Nº 993/07

O desenho legal da lei de estágio não se encerra na análise da sua validade. Na busca das possíveis razões para o seu crescente descumprimento, o conteúdo da norma exercerá importante influência nas decisões do capital. Contrapesando forças com o capital, o Poder Legislativo concedeu aos agentes interessados incentivos positivos e negativos ao cumprimento da lei. Os incentivos positivos são aqueles que favorecem o capital à implementação da norma.

Existirão quando os custos do descumprimento forem maiores que os custos do cumprimento. Os incentivos negativos ou custos de descumprimento são aqueles que implicam em sanções em virtude da negativa do dever a ser cumprido: implementação normativa.

Em contraste com as obrigações trabalhistas, geralmente abarcadas pelo empregador celetista, a empresa concedente, com base na atual lei do estágio, terá como único ônus obrigatório o pagamento do seguro contra acidentes pessoais e, facultativamente, o pagamento de uma bolsa-auxílio que tem natureza tributária equiparada a salário. É evidente que este custo será devido desde que estejam cumpridos todos os requisitos previstos em lei. Sobre estes aspectos e suas repercussões no mercado de trabalho, Pochmann ressalta que a redução dos custos do trabalho, seja em regimes de contratação de emprego assalariado formal, seja entre modalidades de contratação de mão de obra não assalariada – caso do estágio – tem assumido fundamental importância no processo de desregulação da competição intercapitalista ocorrida no Brasil desde a década de 1990: “(...) a diferenciação do peso da cunha fiscal sobre os regimes de contratação laboral tornou mais ainda o custo do trabalho um dos principais componentes da competição” (2006, p. 4). Poder-se-ia, desse modo, dizer que a atual lei do estágio é caracterizada pelo seu baixo custo de cumprimento, sendo a mão-de-obra objeto deste tipo de contrato, uma força de trabalho qualificada sem ônus sociais.

Em contrapartida, o projeto de lei nº 993/07 traz as seguintes obrigações à concedente: oferta de instalações adequadas à formação do estagiário; oferta de seguro acidentes ao estagiário se o estágio for não obrigatório, caso o estágio seja obrigatório, poderá ser alternativamente assumido pela instituição de ensino; é aplicável ao estagiário a legislação de saúde e segurança no trabalho; concessão compulsória de bolsa ou outra forma de remuneração se o estágio for não obrigatório, além de 30 dias de recesso, preferencialmente no período de férias escolares no caso do estágio com duração igual ou superior a 1 ano. O recesso será necessariamente remunerado se o estágio não for obrigatório. Fica patente o aumento dos custos do capital comparativamente a atual lei do estágio, o que permite observar que a distribuição de riqueza ocorrerá de forma mais equitativa caso seja aprovada, mas que a tendência à burla legal será maior caso os seus custos de descumprimento não sejam altos:

(...) quanto mais alto for o custo implicado na regra, maior deverá ser o montante da penalidade a ser paga no caso de violação a ser detectada. Se as circunstâncias mudam -, porque aumentam os incentivos para deixar de cumprir as normas -, também terão que ser reforçadas as penalidades e a capacidade de aplicá-las, a fim de dissuadir os não-cumpridores. Caso contrário, o mais racional seria deixar de cumprir. (BESUNSÁN, 2006, pg 15)

Assim, o estímulo à vigência real da norma pressupõe, além de um baixo custo de cumprimento, a imposição de penalidades por seu não-cumprimento. São estes denominados de incentivos negativos. A lei de estágio prevê como penalidades, na hipótese de seu descumprimento, apenas a caracterização do vínculo empregatício, ou seja, obrigatoriedade por parte da empresa do pagamento do salário mínimo e ônus sociais - 13º salário, férias, FGTS (8% do salário), descanso semanal remunerado, hora extra paga 50% acima do valor da hora normal do trabalho, etc... O projeto de lei 993/07, por sua vez, prevê como penalidade além da caracterização do vínculo empregatício entre a empresa e o falso estagiário, a aplicação pelo MTE de multa variável de R\$ 240,00 à 2.400,00 por trabalhador irregular contra pessoa jurídica de direito infratora. Em caso de reincidência impedimento de receber os estagiários pelo período de 2 anos.

A lei do estágio é caracterizada pelo seu baixíssimo custo de cumprimento se comparada aos custos de descumprimento, o que indica possuir incentivos positivos para a sua efetivação. Em termos comparativos com o PL 993/07 pode-se defini-la como lei de baixo custo de cumprimento e descumprimento. Não seria, portanto, o seu conteúdo justificativa para a sua não implementação pelo capital. Do mesmo modo, o PL nº 993/07 tem seu custo de cumprimento inferior aos custos de descumprimento, o que em tese também favorece a obediência legal e, em termos comparativos com a Lei nº 6494/77 é considerada uma norma com altos custos de cumprimento e descumprimento, o que indica um aumento de custos gerais.

Porém, para que tais custos pesem no momento da escolha do capital entre cumprir ou burlar a norma, não basta que haja apenas incentivos positivos ou negativos, pois o conteúdo da norma deve estar vinculada a uma rede protetiva dos trabalhadores, constituída por diversos mecanismos e diferentes agentes, que no caso específico do estágio são: os fiscais do trabalho através do Ministério do Trabalho e Emprego, os procuradores do Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho representada pelos magistrados e as Instituições de Ensino envolvidas no Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso. Tal entendimento é endossado por abalizada sociologia, segundo a qual em contextos de crises e fortes pressões competitivas pela qual passam muitos países atualmente, como o Brasil, quando os custos trabalhistas tendem a ser muito mal suportados pelas empresas, é fundamental fazer um balanço do desempenho das instituições e avaliar em que medida servem para conseguir o cumprimento das normas:

A decisão de cumpri-las não é vista aqui como o resultado de um cálculo racional baseado numa relação de custo/benefício, ou seja, entre o que custaria para o empregador cumprir a regra e o benefício que ele obteria ao deixar de fazê-lo. Este último, por sua vez, dependerá do quanto é possível que o não-cumprimento seja detectado e punido, bem como do montante da penalidade aplicada, o que denominamos de custo de não-cumprimento. Enquanto o custo do não cumprimento for baixo – por qualquer das razões indicadas-, a efetividade das normas tenderá igualmente a ser baixa. Isso significa que o cumprimento da lei tenderá a ser alto quando coincidirem pelo menos duas circunstâncias: a probabilidade de a violação ser detectada deve ser alta e também deve ser suficientemente alto o montante de penalidade a ser aplicada. (BESUSAN, 2006, p.15)

FLEXIBILIDADE DA LEI: PARÂMETROS MÁXIMOS E MÍNIMOS DAS NORMAS JURÍDICAS

Ainda na seara do conteúdo normativo do estágio, além dos seus custos de cumprimento e descumprimento, os níveis de flexibilidade da norma podem incidir decisivamente na possibilidade de burla pelo capital. Nesse sentido, ainda que a norma tenha sido legitimada nos seus processos legislativos mais gerais no Congresso Nacional, no Executivo ou no Judiciário, e ainda que tenha mais incentivos positivos que negativos – os custos de cumprimento sejam menores do que os custos de descumprimento –, a empresa poderá fraudar a lei motivada pela sua inerente flexibilidade, o que ocorrerá sempre que desvie a finalidade da lei fazendo uso das margens proporcionadas pelo seu próprio conteúdo.

Entendemos que ocorrerá flexibilidade legal quando houver uma diminuição substancial do caráter distributivo do direito do trabalho, seja pela redução dos custos de cumprimento da legislação pela concedente, por dar margem à atuação da vontade das partes ou por ausência de

parâmetros máximos ou mínimos de trabalho. Tendo-se em vista a discussão trazida por Polanyi (1944), as normas de contratação prevêem condições para que a relação contratual se estabeleça validamente e, ao mesmo tempo, fixam seus parâmetros gerais. As regras do primeiro tipo têm por objeto a proteção da sociedade por serem normas do âmbito dos parâmetros civilizadores, enquanto os parâmetros gerais, têm por objeto o trabalhador como tal, em vista de certos parâmetros socialmente definidos como trabalho decente. O que se busca saber aqui é até que ponto a norma reflete a finalidade da lei de estágio e mensurar o *quantum* de flexibilidade (segundo a definição supramencionada) ela possui a partir da análise de seus parâmetros máximos e mínimos. Para tanto, serão utilizados os indicadores de flexibilidade criados por Krein (2003, p.282), que se subdividem em: flexibilidade numérica ou quantitativa, flexibilidade funcional e flexibilidade de procedimentos na solução do conflito. Segundo o autor, flexibilidade numérica ou quantitativa são medidas que objetivam a ampliação da liberdade das empresas para empregar e despedir de acordo com as suas necessidades de produção, dentro de uma estratégia de diminuição de custos, a flexibilização funcional envolve o mercado interno de trabalho e possibilita o ajuste do uso da força de trabalho, através de um processo que redefine a forma da relação capital e trabalho e do envolvimento do trabalhador na empresa, assim como, buscam flexibilizar a forma de remuneração e do uso do tempo do trabalho por meio da flexibilização da jornada e das funções. A flexibilidade de procedimentos na solução de conflitos revela a perspectiva de abrir espaço para uma solução privada em detrimento de espaços públicos e estatais. Este último não será utilizado neste estudo por não estar adstrito aos estudos do desenho legal, mas sim do desempenho real da lei no mundo do trabalho.

Sob o ponto de vista dos parâmetros gerais, pode-se dizer que a lei de estágio possui apenas três, que dizem respeito especificamente à jornada de trabalho, à duração do estágio e à necessidade de pagamento do seguro de acidentes pessoais. A jornada de atividade do estágio pode ser cumprida em horário fixo ou variável durante a semana. Em qualquer hipótese, no entanto, o horário estabelecido não pode conflitar com o horário escolar do estudante, devendo ser fixado de comum acordo entre o estagiário e a empresa, com interviniência da instituição de ensino, e constar do respectivo Termo de Compromisso. Nos períodos de férias escolares, a jornada e o horário do estágio podem ser alterados de comum acordo entre o estagiário e a empresa, sempre com a interviniência da respectiva instituição de ensino. A duração do estágio, estabelecida no Termo de Compromisso, não será inferior a um semestre letivo, o qual é definido pela instituição de ensino. Admite-se prorrogação por meio de termo aditivo ou de novo Termo de Compromisso. Em qualquer hipótese, o estagiário está coberto pelo Seguro Contra Acidentes Pessoais. A instituição de ensino providencia o referido seguro em favor do estagiário, diretamente ou por meio de atuação conjunta com agentes de integração, públicos e privados.

A lei de estágio também pode ser caracterizada pela sua flexibilidade numérica e funcional. A flexibilidade numérica fica patente pela inexistência de limites do número de estagiários por empresa, além do que, não será devido aviso prévio caso haja rescisão contratual sem justa causa. Para agravar ainda mais tal situação, a Medida Provisória (MP) nº 2164-41/01 alterou a lei incluindo os alunos do ensino médio, ainda que não profissionalizante, como sujeitos legítimos para ocupar a posição de estagiário. Esta circunstância vem favorecendo não somente a flexibilização numérica deste instituto como tem contribuído no desvio de sua finalidade:

Esta modificação legal, em conjunto com o generalizado desvio de finalidade desse instituto, tem contribuído para que a lei do estágio perca a sua característica mais importante, que é o cumprimento dos objetivos de natureza educacional complementar, tornando-se uma forma predominante e legal de

precarização do trabalho juvenil, com as suas atrativas características para o mercado: pessoal escolarizado à custo zero de contratação e não garantia de direitos trabalhistas básicos (com a exceção do seguro acidente). (BORGES e SILVA, 2007, pg. 5)

A flexibilização funcional é verificável na medida em que, como já dito na análise dos parâmetros gerais, a jornada de trabalho pode ser cumprida em horário fixo ou variável durante a semana, desde que não entre em conflito com o horário escolar; a remuneração representada pela bolsa-auxílio é facultativa e a única restrição funcional é a de que o estudante desenvolva atividades correlacionadas com a sua área de formação profissional.

Em contrapartida, a PL 993/07 estabelece como parâmetros gerais: uma jornada de trabalho de no máximo 6hs/ dia ou 30hs/semana; poderá ser ampliada para 8hs diária e 40hs/semana nos casos dos cursos que contemplem períodos alternados de teoria e prática; prazo de duração máximo de 2 anos de estágio na mesma empresa; concessão compulsória de bolsa ou outra forma de contraprestação se o estágio for não obrigatório; obrigatoriedade de recesso de 30 dias, preferencialmente no período de férias escolares no caso do estágio com duração igual ou superior a 1 ano - o recesso será necessariamente remunerado se o estágio não for obrigatório; necessidade de oferta de seguro de acidentes pessoais; número máximo de um estagiário por empresa com até 5 (cinco) empregados; de 2 (dois) estagiários por empresa que possua de 6 (seis) a 10 (dez) empregados; de até 20% (vinte por cento) de estagiários por empresa que possua acima de 10 (dez) empregados. O número máximo de estagiários por supervisor será de até 10 (dez). Baseado nestes parâmetros é possível observar que houve uma forte redução da flexibilidade numérica e funcional da lei do estágio. Por outro lado, são cada vez maiores as similitudes do contrato de estágio com o emprego formal no plano legal, sem as garantias dos ônus sociais previstos.

Caracterizada pelo alto nível de flexibilidade, quase inexistência de parâmetros mínimos ou máximos responsáveis pelo estabelecimento do que poderia ser chamado de trabalho decente, e não reflexão do *animus* normativo da própria lei, a atual lei do estágio oferece fortes motivos para que o capital opte pela sua burla, desviando a sua finalidade, em detrimento da sua efetivação. Ao contrário da leva de desregulamentação e flexibilização do direito trabalhista ocorrida a partir de 1990 no Brasil (exceto no que tange à MP nº 2164-41/01), o instituto do estágio sofre estes efeitos na sua própria origem, em plena década de 1970, momento este em que estavam sendo desenvolvidos os pilares da legislação social. O que permite considerar que se trata de instituto erigido com natural vocação para ser desvirtuado pelo capital:

Consideramos que as instituições trabalhistas são contingentes e são resultados dos cálculos, das estratégias e das decisões daqueles que participaram ou influíram em seu desenho, isto é, elas 'não são o resultado de forças incontroláveis da natureza... nem de propensões culturais imutáveis. (ADAMS in Bensusan, 1995: 173)

Vale lembrar que a existência, validade, e rigidez da norma não são garantidoras de sua vigência real no mundo do trabalho, pois muitas vezes as regulamentações mais rígidas e custosas são as menos cumpridas. O desenho legal das instituições trabalhistas não pode estar desvinculado do desempenho real das mesmas. A análise sobre a vigência real de uma norma deve levar em consideração não somente a sua rigidez ou flexibilidade, mas a sua interação complexa com as várias instituições responsáveis pela operação e fiscalização da aplicação do direito do trabalho.

CONCLUSÃO

O estudo do desenho legal da lei de estágio nos permite concluir que o capital, representado nesta relação jurídica pelas empresas concedentes da oportunidade de estágio, possui boas justificativas para não cumprir a lei. Baseado no estudo dos seus caracteres, poder-se-ia dizer que o desvirtuamento da atual Lei de Estágio pode derivar propriamente da norma, tanto pelo seu caráter eminentemente flexível, quanto pela própria ilegitimidade e invalidade normativa. No entanto a referida lei traz incentivos positivos e negativos ao seu cumprimento, tendo em vista o baixo custo da obediência à lei e custos maiores para a concedente na hipótese de descumprimento. Em contrapartida, o possível desvirtuamento do Estágio, com base nos dispositivos do PL 993/07, não poderia ter a origem propriamente na norma jurídica, mas sim ou na ineficiência dos demais poderes na suas atuações típicas de fiscalização e vigilância ou no puro arbítrio da concedente, uma vez que prepondera os incentivos negativos ao cumprimento em detrimento dos incentivos positivos.

Em qualquer das hipóteses, a efetividade ou não da lei decorrerá, em regra, de uma opção do agente mais forte desta relação jurídica, que simplesmente escolherá entre aderir ou não a ela. Esta adesão pode ser voluntária ou involuntária. Será voluntária quando a adesão for baseada segundo algum critério material ou moral relacionado à norma. Haverá adesão involuntária quando o capital se sentir compelido pelo controle institucional, representado pelos organismos responsáveis pela fiscalização da aplicação e operação da lei. Para que a adesão à norma seja involuntária é necessária ainda à conjunção de dois fatores: um alto risco de o descumpridor ser apanhado e sofrer sanção e um montante alto do valor relativo à sanção. Em qualquer outra hipótese a possibilidade de que a legislação trabalhista seja cumprida será baixa.

Isso nada mais é do que a face da luta de classes contemporânea. Para evadir a norma basta ao capital um simples ato administrativo, para fazer cumprir a lei o estudante trabalhador deve movimentar toda uma rede protetiva formada pelas instituições trabalhistas. O trabalhador não pode se eximir de ser explorado, em virtude de sua hipossuficiência, necessidade e subordinação à empresa. A empresa, a todo o momento, busca retirar o máximo de lucros na exploração da força de trabalho através do mínimo de gastos possível. Ainda que o falso estagiário movimente a rede protetiva, não há garantias de que os custos do descumprimento vão ou não ser cobrados à empresa no futuro. As instâncias regulatórias, instrumentos de vigilância e punição de empregadores recalcitrantes, ordenamento jurídico de garantia da execução de direitos do trabalho, aparelho judiciário de interpretação e operação do direito do trabalho, Ministério Público do Trabalho e Instituições de Ensino formam conjuntamente o que se poderia chamar da rede de proteção do estagiário, sua função é fazer valer a lei. Caso tais instituições deixem de cumprir tal papel, a efetividade da lei ficará a critério do capital e o modelo legislado de relações de trabalho estará fadado ao fracasso.

REFERÊNCIAS

BENSUSÁN, Graciela. **Instituições trabalhistas na América Latina: desenho legal e desempenho real**. Ed. Revan, Rio de Janeiro, 2006, 428p.

BORGES, Ângela Maria Carvalho & SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. **Mudanças recentes na regulação do trabalho juvenil no Brasil**. Artigo publicado na X Semana de Mobilização Científica (SEMOC) realizado pela UCSAL, em Salvador/ BA 9 p.

Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 993/07**. www.camara.gov.br

CARDOSO, Adalberto & LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Ed FGV, Rio de Janeiro, 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. Ed. Ltr, São Paulo, 2004, 99-111p.

KREIN, José Dari. **Balanço da reforma trabalhista do governo FHC**. Trabalho, Mercado e Sociedade: o Brasil nos anos 90. Marcelo Weishaupt Proni e Wilnês Henrique (org.). São Paulo: Ed. UNESP, 2003, pp. 279-322.

POCHMANN, Marcio. **Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil**. Campinas, 2006.

Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 6494/77 e Decreto nº 87.497/82**. www.planalto.gov.br

SANTOS, Juscelino Vieira dos. **Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado, reflexões e comentários, legislação de estágio**. Ed LTr. São Paulo, 2006.