

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

BRUNO NETO BATISTA

UMA ANÁLISE A RESPEITO DO ESTÁGIO E A GLOBALIZAÇÃO

MARÍLIA
2012

BRUNO NETO BATISTA

UMA ANÁLISE A RESPEITO DO ESTÁGIO E A GLOBALIZAÇÃO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador:
Prof.Ms. Otávio Augusto Custódio de Lima

MARÍLIA
2012



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Bruno Neto Batista

RA: 43149-4

UMA ANÁLISE À RESPEITO DO ESTÁGIO E A GLOBALIZAÇÃO

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A):


Otávio Augusto Custódio de Lima

1º EXAMINADOR(A):


Alvaro Telles Junior

2º EXAMINADOR(A):


Carlos Cesar de Souza

Marília, 30 de novembro de 2012.

Àos meus pais, Valdeir e Roseli, com todo o meu amor, pelo carinho, dedicação e incentivo que sempre conferiram a mim.

À minha irmã Camila que, mesmo interrompendo meus momentos inspiratórios para pedir caronas, sempre me tranquilizou nos momentos de tensão, me fazendo rir.

Ào Lucas, o mais lindo de todos os anjos que Deus me enviou.

Àos meus amigos Bruno, Rafael Silva, Rafael Quinhôli, Rodolfo, Victor, Vinícius e Tiago, a chamada “quadrilha”, pelos quais tenho respeito e amor de irmão, por me acompanharem nesta conquista.

À todos meus amigos que fazem parte da minha história e de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Ao ver chegar a hora de finalizar minha graduação em Direito, me sinto na obrigação de agradecer algumas das pessoas que cooperaram para que este sonho se tornasse realidade.

A Deus pela oportunidade de aprendizado que me foi confiada nesta vida.

A todos os professores do UNIVEM – Centro Universitário Eurípides Soares da Rocha, que humildemente dividiram seus conhecimentos jurídicos e humanos ao longo de todo o curso, em especial ao meu ilustre professor orientador pelos vários momentos de sabedoria transmitida e pelo tempo dispensado respondendo meus mais que frequentes e-mails requerendo ajuda.

Ao 3º Cartório de Ofício Criminal da Comarca de Marília/SP e a Defensoria Pública do Estado de São Paulo em Marília/SP, locais em que não só tive a chance de vivenciar o dia-a-dia do mundo jurídico, mas onde eu tive a alegria de fazer boas amizades.

A todos vocês, muito obrigado!

“Estagiários de todo mundo: uni-vos. (...) Estagiários de toda a nação: indignai-vos face à exploração a que estão submetidos.”

Lenio Luiz Streck

“O desafio, hoje, é, mais uma vez, resistir à transformação do homem em mercadoria”

Dorothee Susanne Rüdiger (1999)

BATISTA. Bruno Neto. **Uma análise a respeito do estágio e a globalização**. 2012. 54f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2012.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo o termo de compromisso de estágio e a Lei nº 11.788/08 e o seu desvirtuamento. O estágio é ato educativo supervisionado, prestado em um ambiente de trabalho, e tem como objetivo a preparação para o trabalho produtivo, educando quem cursa o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, de modo a afinar e acrescentar a formação do estudante. Beneficia tanto o estudante quanto a parte concedente se realizado de forma regular. Analisando a globalização e seus efeitos nas relações laborais no mundo, percebemos a ocorrência nítida da precarização do trabalho e da ocorrência do chamado *dumping* social. A venda do trabalho por preço inferior ao seu real valor é algo vivenciado diariamente por milhares. O presente trabalho visa expor as consequências destas ocorrências nas relações de estágio no Brasil. O desvirtuamento do estágio ocorre quando não são atendidos os requisitos caracterizadores do contrato de estágio inseridos na Lei do Estágio ou até mesmo quando este tem sua função social deturpada.

Palavras-chave: Estágio. Globalização. Desvirtuamento. Relação de emprego.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.: artigo

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

MPT: Ministério Público do Trabalho

TCE: Termo de Compromisso de Estágio

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO 1 – CONTRATO DE TRABALHO X TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO	14
1.1 Relação de Emprego.....	14
1.2 Contrato Individual de Trabalho.....	16
1.2.1 Características.....	17
1.2.2 Modalidades	18
1.3 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.....	19
1.3.1 Hipóteses	19
1.3.2 Prazos	20
1.3.3 Prorrogação e sucessividade contratual.....	21
1.3.4 Efeitos rescisórios.....	21
1.4 Termo de compromisso de estágio	22
1.4.1 Definição	23
1.4.2 Requisitos	25
1.4.3 Das obrigações no TCE.....	26
1.4.4 Limites temporais	26
1.5 Semelhanças entre a relação de emprego e o estágio	27
1.6 Diferenças entre o contrato de trabalho e o TCE.....	28
CAPÍTULO 2 – A GLOBALIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	29
2.1 Globalização.....	29
2.1.1 Histórico	30
2.1.2 Transformações no Mercado de Trabalho - A Precarização	34
2.1.2.1 A disputa pelo mercado	34
2.1.2.2 Novas Formas de Gestão	35
2.1.2.3 Avanços Tecnológicos.....	35
2.1.2.4 A Precarização do Trabalho Propriamente Dita.....	36
2.2 Exclusão Social	39
CAPÍTULO 3 – A GLOBALIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NO ESTÁGIO.....	41
3.1 O Lado Positivo.....	41
3.2 Aspectos Negativos	42
3.2.1 <i>Dumping</i> Social	42
3.3 Função Social do Estágio	43
3.4 Fraude nos Estágios	44
3.5 O Que Pode Mudar	50
CONCLUSÕES	52
REFERÊNCIAS	54

INTRODUÇÃO

O contrato de estágio, desde que foi criado, tem a intenção de complementar o ensino e a aprendizagem dos alunos de ensino fundamental, médio e superior, dando-lhes o que não recebem durante a formação, a prática.

Anteriormente não existia uma regra geral tratando do estágio, apenas a Portaria nº 1002 do Ministério do Trabalho, disciplinando a relação entre as empresas e os estagiários, quanto aos seus direitos e obrigações.

Na data de 25 de setembro de 2008, foi promulgada a chamada “nova lei do estágio” (Lei 11.788/08) que tem como objetivo regulamentar da melhor maneira possível, esta relação tão comum entre todos os estudantes do Brasil.

Necessário se faz ressaltar que não é pequeno o número de jovens que cobiçam uma vaga no tão disputado mercado de trabalho, porém o estágio, que deveria contribuir para a inserção destes em seu emprego, vem sendo utilizado de forma fraudulenta e acabando por se tornar o primeiro emprego, não de direito, mas de fato, com remunerações muito abaixo do patamar mínimo.

Os estudantes geralmente sucumbem às exigências dos empregadores e a ter seus direitos reprimidos, tendo em vista a alta competitividade pelas poucas vagas oferecidas, ou até mesmo pela necessidade em obter remuneração ou para custear seu curso.

Ao questionarmos a respeito da origem ou das causas do citado problema, nos deparamos e concordamos com a opinião de vários doutrinadores que apontam como motivo de sua ocorrência a globalização.

Segundo estes, a globalização causou uma precarização nas relações de trabalho no mundo todo.

As chamadas transnacionais internacionalizaram técnicas produtivas já existentes em seus países de origem e aumentaram de forma drástica a competitividade pelo mercado consumidor nos países em que estabeleceram suas filiais.

A alta competitividade trouxe implicações na disputa por melhores preços e, conseqüentemente, as empresas passaram a buscar métodos para diminuir os custos e, por meio desta, aumentar a margem de lucro.

Desta forma, o elo mais fraco da relação, qual seja o trabalhador, sofreu a penalidade da redução dos custos, tendo seu trabalho desvalorizado pelos empregadores que até mesmo

nos dias de hoje usam de métodos produtivos que beiram a escravidão. Casos estes em que o trabalhador não possui sequer os direitos mínimos que lhe pertencem.

Por consequência, afetou também os estagiários, que passaram a ser utilizados como mão-de-obra barata, por meio de empresas que burlam a legislação vigente e quase sempre se beneficiam da impunidade.

CAPÍTULO 1 – CONTRATO DE TRABALHO X TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO

ALei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, conhecida como a nova Lei do Estágio, trouxe modificações no modo de formalização do termo de compromisso de estágio, espécie de contrato que é comumente confundido com o contrato de trabalho. Para uma melhor compreensão do tema abordado, necessário se faz, neste momento, diferenciá-los, partindo de um breve estudo da relação de emprego.

1.1 Relação de Emprego

Antes de adentrarmos na análise das causas de caracterização ou não da relação de emprego, também conhecido como vínculo empregatício, devemos distingui-la da relação de trabalho. Esta tem caráter genérico, se refere a todas as relações jurídicas caracterizadas pela prestação laborial, ou seja, a toda modalidade de contrato de trabalho em Direito admissível, englobando, por exemplo, a relação de emprego, de trabalho avulso, de trabalho eventual, entre outras.

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (DELGADO, 2011, p. 276)

Assim, a relação de emprego está incluída nas relações trabalhistas, sendo a mais importante delas, pois a partir do ponto que está configurada, confere ao empregado todos os direitos que a CLT resguarda, dentre eles o direito às férias, à gratificação natalina, ao FGTS, entre outros. Neste ponto, Rocha (2007) disserta com maestria:

O Direito do Trabalho é o Direito dos empregados, e não de todo o gênero dos trabalhadores. Isso significa que inúmeras categorias ficam sem o amparo deste estuário especializado, circunstância que sucede, v.g., aos trabalhadores autônomos, aos eventuais, aos servidores públicos estatutários e aos estagiários. Por outro lado, há categorias de trabalhadores, que embora tecnicamente não sejam empregados, recebem guarida do Direito do Trabalho, não pela natureza da relação, mas, sim, por força de expressa determinação legal. Tal o que acontece, por exemplo com os avulsos.

Para que ocorra uma relação de emprego, há a necessidade da verificação de requisitos enunciados pela CLT em seu artigo 3º, pelo qual “considera-se empregado toda

pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Teremos então como requisitos caracterizadores da relação de emprego: a habitualidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade e a necessidade da prestação de serviço ser realizada por pessoa física.

Assim, a relação de emprego se dá quando o trabalho é realizado de forma não eventual, ou seja, sendo uma relação laboral habitual, costumeira, podendo inclusive ser configurada nos casos em que desempenha sua função em apenas um dia por semana, pois o que deve ser levado em conta é o caráter de permanência do serviço prestado, mesmo que por período curto, desde que não se configure como esporádico.

Há também a necessidade de que o empregado esteja subordinado a um superior, ou seja, recebendo ordens de seu empregador. Esta subordinação é chamada pelos doutrinadores de subordinação jurídica, pois pode não ser realizada de forma direta, mas todos sabem de sua existência, além de outorgar ao empregador, o Poder Empregatício, que se ramifica nos chamados Poderes Diretivo, Disciplinar, Fiscalizatório e Regulamentar. Estes poderes conferem ao empregador o direito de regulamentar a carga horária, fiscalizar suas atividades, disciplinar os atos de seus empregados, com possíveis penalidades quando descumpridos e de dirigir seus negócios da forma que lhe convier, obedecendo, por óbvio, as normas trabalhistas existentes.

Deve ser necessariamente oneroso, não havendo a possibilidade de relação de emprego sem remuneração, motivo pelo qual denominamos trabalho voluntário aquele que é realizado sem a percepção de remuneração, e não emprego voluntário.

Necessário se faz, também, que a prestação de serviços seja realizada por uma pessoa, certa e determinada, que, via de regra, não pode ser substituída. Devemos ressaltar que este requisito não impossibilita a substituição em todas suas hipóteses, podendo ocorrer em situações excepcionais e com a anuência do empregador.

Por derradeiro, deve ser prestado por uma pessoa física, isto é, natural. Este requisito, em virtude do princípio da primazia da realidade, é aplicado mesmo nos casos em que o empregador, com o propósito de burlar a legislação trabalhista, exige que seus empregados criem uma Pessoa Jurídica em seu nome, fato conhecido por “pejotização”, como condição para prestação dos serviços. Como se verifica no trecho da sentença transcrita abaixo

A eventual existência de firma de representação comercial, o que não é o caso dos autos, em nada altera as conclusões supra, até porque o Judiciário Trabalhista já conhece muito bem o fenômeno da ‘pejotização devendedores’, onde a empresa acredita poder burlar a legislação trabalhista simplesmente redigindo um contrato escrito de representação comercial e pedindo que o vendedor constitua uma firma e se registre no conselho da categoria.” (Processo 0000003-15.2011.5.15.0005, Juiz Dr. Marcelo Siqueira de Oliveira, 1ª Vara de Bauru, julgado em 16/02/2011, fls. 32/33)

Assim como explicitado pelo Meritíssimo Juiz na sentença supra a “pejotização”, que neste caso foi praticada visando burlar o contrato de trabalho de um representante comercial, não produz efeitos para o judiciário trabalhista quando analisado com base no princípio da primazia da realidade.

1.2 Contrato Individual de Trabalho

Antes de estar disciplinado nos artigos 442 a 510 da CLT o contrato de trabalho obedecia ao disposto nos artigos 1216 a 1236 no Código Civil de 1916, sob a denominação de contrato de locação de serviços. A expressão “contrato de trabalho” surgiu apenas em 1935, com o advento da Lei nº 62 que dispunha sobre a rescisão do pacto laboral.

O artigo 442 da CLT estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Para Martins o “contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho” (2010, p.88).

O contrato de trabalho diferencia-se dos outros contratos existentes no Direito Brasileiro, eis que pode ser realizado de forma expressa ou tácita, verbal ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, conforme o disposto *nocaputdo* artigo 443 domesmo diploma legal.

Com este dispositivo, visa-se proteger o trabalhador, já que este geralmente não tem o conhecimento jurídico ou contratual necessário para analisar as cláusulas de seu contrato de trabalho, fato que faz com que haja a possibilidade, por exemplo, de seu contrato ser realizado na forma verbal ou até mesmo tácita.

Salientemos que o contrato de trabalho não garante ao laborador a relação de emprego, situação minuscada supra, pois para a configuração daquela devem ser analisados os requisitos já discorridos, não havendo nem mesmo a necessidade da existência do contrato de trabalho para a configuração daquela, que é automaticamente verificada com a presença de seus requisitos.

Dissertaremos adiante sobre as características e modalidades deste contrato tão diferenciado.

1.2.1 Características

O contrato de trabalho possui como características a informalidade, a pessoalidade, a onerosidade, e ainda o fato de ser bilateral, sinalagmático, consensual, comutativo, de trato sucessivo e de atividade.

É informal, ou consensual, pois pode ser realizado entre as partes contratantes da forma que lhes interessar, não nos esquecendo, é claro, dos requisitos de validade dos contratos, disciplinados no artigo 104 do Código Civil brasileiro:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I- agente capaz;
II- objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III- forma prescrita ou não defesa em lei.

Seu caráter pessoal se dá pelo fato de ser prestado por uma mesma pessoa física, certa e determinada ao longo dos serviços prestados, ou seja, sem haver substituição intermitente por outro trabalhador; oneroso, pois há a obrigação da parte contratante (empregador) de remunerar o trabalhador no contrato de trabalho.

É considerado também como bilateral e sinalagmático visto que gera obrigações para ambas as partes contratantes e, estas obrigações são recíprocas, buscando o equilíbrio formal entre as prestações. Temos como exemplo que a principal obrigação do empregador é também o direito primordial do empregado, qual seja, a remuneração; e o principal dever do empregado é também o principal direito do empregador, a prestação de serviços.

Em relação a esta comparação, cabível se faz a colocação de Delgado:

Pondera a doutrina que o sinalagma característico do contrato de trabalho é distintamente aferido caso comparado com o que tende a caracterizar os contratos civis em geral. No âmbito empregatício, ele seria aferido tomando-se o conjunto do contrato e não apenas o contrapondo de suas obrigações específicas (trabalho *versus* salário, por exemplo). É que o instituto da interrupção contratual (pelo qual o obreiro não presta serviços, mas recebe as verbas integrais do contrato, como férias, ilustrativamente) eliminaria, por exemplo, o caráter sinalagmático do pacto empregatício, caso a comparação fosse tópica, parcela contra parcela (o mesmo efeito seria produzido pelo art. 4º da CLT, que admite a existência de obrigações contratuais empregatícias mesmo sem efetiva prestação de serviços). Aferindo-se tal característica pelo conjunto contratual, preserva-se a validade da característica sinalagmática do contrato empregatício. (2011, p.487)

Caracteriza-se como pacto de trato sucessivo, pois as obrigações de cada parte contratante se prolongam durante o tempo, sendo cumpridas continuamente e de forma permanente, oposto aos contratos que se extinguem de forma instantânea, tal como o contrato de compra e venda, e aos que se realizam de forma periódica, assim como o contrato de trabalho eventual.

Por derradeiro, se qualifica como contrato de atividade, pois conforme descrito no parágrafo supra, tem como suas prestações centrais as obrigações de fazer, que se cumprem continuamente no tempo.

1.2.2 Modalidades

O contrato de trabalho pode ser classificado quanto à sua forma e seu prazo. Levando-se em conta a forma do contrato de trabalho este poderá ser tácito, expresso verbal ou expresso escrito, não podendo em nenhuma das formas, afrontar o universo de regras e direitos trabalhistas.

O primeiro decorre dos fatos, sem prévio ajuste entre empregado e empregador, sendo que a vontade e a concordância se revelarão na continuidade do serviço prestado e no pagamento do salário, como esclarece Delgado (2011, p. 507) “o contrato revela-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenadas das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso enunciador dessa pactuação”. Em alguns casos, no entanto, é necessária a solenidade, como nos casos do contrato temporário, por tempo determinado, do atleta profissional de futebol, entre outros.

O segundo e o terceiro são as formas mais corriqueiras de contratação de trabalhadores, já que o acordo é explícito para as partes contratantes, sendo feito de forma verbal ou escrita, ou seja, ambas as partes contratantes têm perfeita compreensão das cláusulas do contrato, não importando a forma como foi realizado.

Quanto ao prazo será indeterminado nos casos em que sua duração seja indefinida e, determinado se no momento da celebração do contrato for estipulado o seu termo final.

No Direito do Trabalho prevalece a regra de que os contratos possuem prazos indeterminados, importante ressaltar que isto não significa que são *ad eternum*, mas apenas que duram no tempo. As exceções se dão quanto ao disposto no artigo 443, §2º, da CLT que serão analisadas neste momento.

1.3 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Assim como acima citado, as hipóteses de contrato de trabalho por tempo determinado (ou a termo) cabíveis estão descritas no §2º, do artigo 443 da CLT, ou em contratos de duração prefixada tipificados por legislação especial, que podemos citar como parâmetro o contrato de artista profissional.

Art. 443 (...)

(...)

§2º O contrato por prazo determinado só será válido se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresárias de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Caso haja realização de contratos a termo não incluídos nestas hipóteses, será irregular a contratação do trabalhador.

A seguir nos aprofundaremos nas hipóteses apresentadas pela CLT.

1.3.1 Hipóteses

O tipo legal dos serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo é muito recorrente em nosso cotidiano, pois se tratam de contratos realizados a fim de substituição de empregado permanente que está em gozo de férias ou licença previdenciária, em casos de acréscimo extraordinário e provisório de serviços empresariais, ou até mesmo no caso de trabalho certo e delimitado em sua dimensão temporal.

Temos que nos atentar aos detalhes individuais de cada uma das hipóteses do chamado trabalho temporário: na primeira delas, há a necessidade de comprovar a substituição do funcionário permanente certo e determinado que esteja em gozo de férias ou licença previdenciária, na segunda a comprovação necessária é a do caráter transitório do acréscimo de serviço (por exemplo, o acréscimo de vendas no período natalino), já na terceira temos que nos atentar por ser um trabalho certo, determinado e que tenha sua dimensão temporal determinada (como exemplo temos os pedreiros admitidos para a construção de um muro), sobre esta hipótese observa Delgado (2011, p. 517):

A jurisprudência, sensatamente, tem considerado, porém, que a indistinção ou a sucessividade de obras específicas (reforma de um prédio, com obras na fachada, no pátio, na portaria, nos lavatórios, no passeio, etc.) descaracterizam a certeza e delimitação temporal restritiva que a ordem jurídica quer reservar para os contratos a prazo, tornando indeterminado o pacto contratual realizado nesses últimos casos.

O tipo legal das atividades empresariais de caráter transitório não se encontra tão recorrente em nosso cotidiano trabalhista, pois a transitoriedade a que se remete é a da própria atividade da empresa. Ora, se as atividades de tal empresa apenas são requisitadas sazonalmente ou transitoriamente, esta também deve ser a característica dos contratos de trabalho por ela realizados, tratando-se, por exemplo, de atividades empresárias sazonais, atividades circenses em determinadas comunidades, entre outras.

O tipo legal do contrato de experiência vem sendo muito utilizado atualmente, mas, infelizmente, de modo a burlar a legislação trabalhista nacional, já que esta não especificou qualquer hipótese para sua incidência, permitindo colocar sob regência deste contrato, a princípio, qualquer relação de emprego em seu nascimento. Ele tem como característica seu prazo máximo de 90 dias, prazo este justificado, pois considera-se ser o período adequado de fase probatória para que, ao seu término, o empregador possa ou efetivar o trabalhador, realizando então um contrato de trabalho regular, ou dispensar seus serviços.

1.3.2 Prazos

Sobre os prazos do contrato de prazo determinado, a CLT em seu art. 445, *caput*, fixa de maneira geral o tempo máximo de dois anos para os contratos a termo, com exceção do contrato de experiência que tem como seu prazo máximo de duração, 90 dias, tal como exposto no parágrafo único do referido artigo, sendo que, a não observância destes, até mesmo por apenas um dia de diferença, conduz à automática modificação do contrato, tornando-o contrato por tempo indeterminado, como demonstrado no julgado a seguir:

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. REQUISITOS. ART. 443, § 2º DA CLT. A validade do contrato por prazo determinado, que só é permitido em casos excepcionais, está condicionada à observância dos requisitos formais elencados no § 2º do art. 443 da CLT. Qualquer irregularidade nessa espécie de contratação enseja a sua descaracterização, culminando na indeterminação do pacto laboral. Faz-se mister, além da anotação na CTPS, um contrato escrito, inclusive, justificando a contratação temporária. Aliás, mesmo que se reconhecesse como suficiente a anotação na CTPS ou, ainda, a existência do contrato específico, caberia à reclamada demonstrar a efetiva presença de uma das hipóteses previstas naquele dispositivo legal, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, II do CPC – ônus do

qual, entretanto, não se desincumbiu a contento. (RO 01538-2008-147-03-00-2, Rel. Dr. Juiz Convocado Ricardo Marcelo Silva, TRT 3ª Região, 9ª Turma, julgado em 22/06/2010)

Conforme a ementa exposta, a inobservância do prazo máximo estipulado caracteriza o contrato como de prazo indeterminado, cuja consequência será a anotação na CTPS como tal.

1.3.3 Prorrogação e sucessividade contratual

Em se tratando da possibilidade de prorrogação do prazo desta modalidade de contrato de trabalho, o artigo 451 da CLT, permite que ela ocorra apenas uma vez, de forma expressa ou tácita, e que a soma dos dois períodos não ultrapasse o prazo máximo dos contratos de trabalho por prazo determinado.

Caso o prazo seja ultrapassado nesta prorrogação, ou haja uma segunda prorrogação, haverá a configuração do contrato de trabalho por tempo indeterminado para todos os efeitos legais.

A prorrogação, tácita ou expressa, deve constar do conteúdo contratual originário, caso contrário será necessária uma manifestação expressa das partes nessa direção.

A sucessividade se configura na celebração de novo contrato de prazo determinado após a extinção próxima de um contrato anterior de mesma natureza, com a possibilidade de distintos pactos contratuais, diferenciando-se da prorrogação que se funda no contexto de um mesmo contrato a termo.

Nossa CLT limita a sucessividade contratual trabalhista a termo, exigindo que haja entre o término do anterior e a celebração do novo contrato, um prazo de no mínimo seis meses que, não sendo respeitados, gerarão, da mesma forma, a configuração do contrato de trabalho por prazo indeterminado, mas também abre exceções à este prazo no *caput* do mesmo artigo 452, vejamos: “salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos”, casos estes em que a sucessão é permitida independente de prazos.

1.3.4 Efeitos rescisórios

Importante se faz estudar os efeitos rescisórios nos contratos a termo, que em virtude da característica do contrato, são mais restritas em favor do empregado. Para isso devemos

detalhar os tipos de ruptura contratual possíveis, que determinarão as parcelas rescisórias devidas.

Nos casos de cumprimento total do prazo prefixado, haverá a extinção comum do contrato, ou seja, a extinção que é esperada pelas partes, dando direito ao empregado ao 13º salário proporcional, férias proporcionais acompanhadas de seu 1/3 constitucional e a liberação do FGTS sem o adicional de 40%.

Caso haja a extinção do contrato em face da dispensa sem justa causa do empregado pelo empregador, aquele terá direito às verbas da extinção comum, quais sejam: 13º salário proporcional, férias proporcionais acompanhadas de seu 1/3 constitucional e a liberação do FGTS, além da indenização da metade dos salários que seriam devidos até o fim do prazo contratual e os 40% de acréscimo sobre o FGTS.

Há também a extinção do contrato caso o empregado antecipadamente peça demissão, ocasião em que este terá direito apenas ao 13º salário proporcional e as férias proporcionais com o adicional de 1/3, abrindo mão de suas remunerações restantes, cabendo inclusive a aplicação do artigo 480 da CLT.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Atentando-nos, é claro, ao parágrafo primeiro que limita esta indenização ao valor que teria direito o empregado em condições idênticas, ou seja, tendo como base o artigo 479, esta indenização não poderá exceder a metade da remuneração que teria até o fim do contrato.

Há também a possibilidade da ruptura contratual por qualquer das partes, havendo no contrato cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação rescisória, caso em que, havendo dispensa por qualquer das partes, incidirão as verbas típicas de contratos de duração indeterminada.

1.4 Termo de compromisso de estágio

Tendo sido significativamente modificada pela Lei 11.788/08, a relação de estágio, anteriormente regida pela Lei 6.494/77, deve ser analisada e explanada de forma geral antes que possamos compará-la relação de emprego e ao contrato de trabalho comum, com o intuito de expor suas principais semelhanças e diferenças.

1.4.1 Definição

Estágio é a atividade prestada pelos educandos durante o período de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, em ambiente de trabalho e com supervisão de seu empregador, com a finalidade de prepará-los para o trabalho produtivo.

O empregador deve fornecer ao estagiário, competências próprias da futura atividade profissional, não deixando de lado sua característica escolar, embora não haja idade máxima para ser feito.

Já o contrato de aprendizagem visa formação de mão de obra, sem qualquer necessidade de que o aprendiz esteja matriculado em um curso ou que tenha funções diferenciadas dos empregados regulares, eis, então a grande diferença entre o estagiário e o aprendiz.

Martins (2010, p. 11) diferencia o estágio do contrato de trabalho regular:

A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.

Seu valor na formação profissional dos estudantes e no desenvolvimento dos futuros empregados do país foi brilhantemente explicado por Nascimento (2009, p. 959)

O estágio profissional de estudantes é uma parte da política de formação profissional daqueles que querem ingressar no processo produtivo integrando-se na vida da empresa, sem a qual essa integração seria impossível, porque exatamente nela é que o estudante vai aplicar seus conhecimentos, ampliá-los e desenvolver a sua criatividade como forma de afirmação pessoal e profissional, o que contraindica qualquer ação genérica que possa criar obstáculos e frustrar a consecução desses objetivos.

Além, é claro, de seu grande valor no crescimento econômico de nosso país que se encontra em situação emergente, tornando a mão de obra cada vez mais qualificada e preparada para o exercício de suas funções no decorrer de sua carreira, e integrando os jovens à comunidade a que pertencem.

Deve prevalecer, dentre outros objetivos, o de formação profissional de alguém que enseje adentrar o mercado de trabalho de uma forma mais qualificada e apurada.

Como poderá o estagiário receber bolsa, nos casos em que veremos adiante, esta relação também pode fornecer recursos para ajudá-lo na mensalidade do curso ou até mesmo no orçamento familiar.

O estágio pode ser obrigatório ou facultativo, dependendo das diretrizes curriculares do curso ou ensino em que está matriculado o educando, visto que a matrícula em um dos cursos supra citados é requisito obrigatório para configuração do estágio.

Obrigatório é aquele cuja realização é necessária para a conclusão do curso e obtenção do diploma e como tal está definido no projeto do curso. Ao contrário, facultativo, ou não obrigatório, é aquele que é opcional, não constando na carga horária.

Tal classificação define a obrigação ou não da remuneração, através de bolsa e auxílio-transporte, do estágio prestado, seguindo as diretrizes do artigo 12 da Lei nº 11.788/08: “o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório”.

O termo de compromisso de estágio é o documento através do qual se regulamenta a relação de estágio entre as três partes: estagiário, parte concedente e instituição de ensino.

Importante apontar que o termo de compromisso deve ser firmado antes do início da realização das atividades. Não poderá ser firmado após o início, pois haverá a configuração do vínculo de emprego no período anterior e no período posterior também, devido ao princípio da continuidade do contrato de trabalho.

Por estagiário entende-se o estudante matriculado, que frequenta instituição de ensino, que pode ser a escola de ensino fundamental ou médio, ou de ensino superior, com idade mínima de 16 anos.

Por parte concedente entendem-se as pessoas jurídicas de direito privado, os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional, de qualquer dos três entes da federação, além de profissionais liberais devidamente inscritos nos órgãos de classe.

Por instituição de ensino considera-se a instituição 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.

1.4.2 Requisitos

Os requisitos para a configuração do estágio constam do artigo 3º da Lei 11.788/08, assim sendo, se todos forem cumpridos não será configurada a relação de emprego, mesmo caso todas suas características estejam presentes.

O primeiro requisito é a matrícula e frequência do educando, que devem ser concomitantes. Este requisito é considerado um dos mais importantes para diferenciá-lo do contrato de trabalho.

Por este motivo, o estágio deve ser cumprido em horário que possibilite ao estudante frequentar regularmente as aulas.

Também não é recomendado que o aluno faça mais de um estágio simultaneamente, pois estaria prejudicando suas horas de estudo, ou mesmo a frequência na escola ou curso.

Terminado o curso que prestava o estudante não mais se poderá falar em estágio, tendo em vista o requisito citado, possivelmente caracterizando-se a relação de emprego.

Martins (2010, p. 47) nos trás jurisprudência que, mesmo da década de 80, continua a ter validade. Neste sentido: “Inexiste estágio de profissionais já diplomados, devendo o período ser considerado como de contrato de trabalho regido pela CLT (TRT da 1ª R., 3ª T., RO 6.605/88, Rel. Juiz Júlio Menandro de Carvalho, DJ RJ 3.3.89, p. 83)”

Também é necessária a celebração do termo de compromisso de estágio entre as três partes envolvidas.

O termo deve ser firmado antes de ser iniciada a prestação de serviços. Não pode ser firmado anteriormente, visto que configuraria o vínculo empregatício até mesmo após a celebração do termo, segundo o princípio da continuidade do contrato de trabalho.

A derradeira obrigação a ser observada é a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Esta última, por ser comumente fraudada, será objeto de ampla discussão posteriormente.

Ademais, o estágio deve ter acompanhamento efetivo pelo professor-orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente.

1.4.3 Das obrigações no TCE

No termo de compromisso de estágio cada uma das partes possui obrigações a serem cumpridas, com a finalidade de que o estágio cumpra suas finalidades na formação profissional do estudante, as quais serão explicitadas neste momento.

O estagiário tem como obrigações: frequentar o curso com regularidade e fazer relatórios periódicos a cada seis meses avaliando seu estágio, contendo o período ao qual se refere, o local em que é realizado e o nome do orientador do estágio, pode conter também as atividades realizadas e a frequência com que foram realizadas, sugestões a fim de aprimorar seu estágio, além de comentários do orientador.

A parte concedente tem como obrigações: ofertar instalações adequadas, designar um funcionário para auxiliar e instruir os estagiários (um número máximo de 10 estagiários para cada funcionário), contratar seguro contra acidentes pessoais para o estagiário, exigir a entrega dos relatórios semestrais e remunerar e conceder auxílio transporte ao estágio não obrigatório.

Por sua vez as obrigações da instituição de ensino são: avaliar as instalações da parte concedente, indicar um professor orientador e exigir relatórios de atividades desenvolvidas pelo estagiário, também, a cada seis meses.

Também tem o dever de verificar se o estágio está prejudicando o rendimento do aluno durante o curso.

1.4.4 Limites temporais

Os limites temporais são uma importante matéria tratada na “nova lei do estágio”, estabelecendo a jornada de trabalho, a redução da carga horária durante o período de provas, o recesso anual e a duração do termo de compromisso.

A jornada de trabalho é determinada pelo nível escolar do estagiário, será de até quatro horas diárias e vinte horas semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental e de até seis horas diárias e quarenta horas semanais para estudantes de ensino superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. No caso de cursos que alternam teoria e prática a jornada poderá ser de até quarenta horas semanais, desde que não seja em período de aulas presenciais e esteja previsto no projeto pedagógico, conforme determinado pelo artigo 10 da Lei nº 11.788/08.

Este mesmo artigo também estipula a redução de pelo menos à metade da carga horária estipulada no período de verificações de aprendizagem periódicas ou finais adotadas pela instituição de ensino.

É concedido ao estagiário, pelo disposto no artigo 13 da lei em análise, o direito a recesso anual de 30 dias, ou proporcional, que deve ser usufruído, preferencialmente, no período das férias escolares, ressaltando que, caso o estágio seja remunerado, as férias também deverão ser.

Por fim, em seu artigo 11, limita a duração do estágio para o máximo de dois anos, à exceção dos casos de estagiários portadores de deficiência.

Estes limites foram criados com o intuito de que o estágio não se transforme em uma atividade que exija tanto tempo, esforço físico e mental do estudante, para que ainda possa estudar e participar de atividades extracurriculares, sem prejudicar o seu desempenho no curso.

Afinal, ao somarmos as horas utilizadas na instituição de ensino com as do estágio, o estudante deve ser ainda capaz de exercer a tarefa que dá nome à sua condição: estudar.

1.5 Semelhanças entre a relação de emprego e o estágio

Quando analisamos a relação de emprego pudemos perceber dentre suas características, que ela só ocorre quando há habitualidade e subordinação, particularidades também presentes no estágio de estudantes, pois além da necessidade deste último ser prestado de maneira contínua, obedecendo às diretrizes de lei específica, já esmiuçada em tópicos anteriores, há também a dependência do estagiário perante o empregador, que determina um funcionário para acompanhar e orientar o trabalho a ser desenvolvido pelo estagiário.

Outra semelhança está na necessidade de o trabalho ser exercido por pessoa natural, tanto na relação de emprego quanto no estágio, pois não haveria condições destes serem desenvolvidos e executados por pessoas jurídicas.

1.6Diferenças entre o contrato de trabalho e o TCE

Apesar de comumente o contrato de trabalho e o termo de compromisso de estágio ser confundidos entre si, características individuais de cada um nos mostram as suas diferenças.

O contrato de trabalho pode ser realizado de forma tácita, expressa ou verbal, firmado entre o empregador e o empregado, enquanto que o TCE sempre será na forma expressa tendo como partes o empregador (parte concedente), o estudante (estagiário) e a instituição de ensino.

O prazo do contrato de trabalho pode ser determinado ou indeterminado ao contrário do prazo do TCE que é sempre determinado e com tempo máximo de dois anos, com exceção para o caso de ser o estudante portador de deficiência, em que o prazo pode se estender para além dos dois anos.

Outra diferença bastante significativa está relacionada com a dissolução que no contrato de trabalho pode ocasionar o pagamento de verbas rescisórias diferentemente do fim do TCE que não implica no pagamento de verba alguma.

CAPÍTULO 2 – A GLOBALIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Este capítulo tratará da globalização e a sua influência na precarização do trabalho, visto que, em nosso entendimento, esta é a principal causa da submissão dos falsos estagiários, porém verdadeiros empregados, a uma relação mais rigorosa e muito menos vantajosa que a lei a eles permite e regula.

2.1 Globalização

Não sabemos se realmente há como defini-la, em virtude de sua complexidade, mas alguns autores nos trazem seu posicionamento.

O conceito de globalização teria surgido na década de 80 para caracterizar a abertura das fronteiras e o avanço das atividades econômicas capitalistas por todo o planeta, tendo sua origem nas empresas transnacionais, designando hoje uma nova fase na economia mundial, sendo uma forma de gestão integrada e em escala internacional de grandes empresas multinacionais. Provocando uma expectativa no crescimento da produção e ao mesmo tempo receios em relação aos empregos e às normas trabalhistas (RIBEIRO, 1999, p. 115).

A globalização é, na verdade, como chamamos o fenômeno que transformou as grandes empresas de potências mundiais em transnacionais, empresas que possuem uma sede usualmente em um país desenvolvido e com capital forte, que detém diversas filiais espalhadas pelo mundo, que contam com uma rede de pequenas e médias empresas, normalmente contratadas, para a prestação de serviços.

De acordo com Netto, a globalização

representa a interdependência crescente entre países e mercados, afetando tanto aqueles que se propõem a conhecê-la e estudá-la, quanto aqueles que jamais ouviram falar dela. Não é um fenômeno apenas, talvez nem principalmente, econômico. É também cultural, destacando-se o papel da informação globalizada, o que se percebe pelo uso indiscriminado do inglês – idioma da globalização, pelas TVs a cabo, pelos aparelhos de fax, videoconferência, pela internet, enfim, pela temática. Envolve também outros conceitos, que passam a fazer parte do nosso cotidiano, tais como cibernética, biotecnologia, robótica, clonagem, e assim por diante, numa verdadeira avalanche de mudanças que temos dificuldade de assimilar. (1999, p. 123)

Assim, a globalização nos dá a sensação de que vivemos em um mundo sem fronteiras, com pouca ou quase nenhuma intervenção estatal, recheado de inovações tecnológicas, de reestruturação dos processos de produção, de fusões e aquisições de empresas e desregulamentação da economia, nos levando a um estado de euforia pela crença em aspectos preponderantemente positivos, o que talvez não seja uma verdade quando analisada do ponto de vista do Direito do Trabalho.

2.1.1 Histórico

Não há ao certo um marco para o início da globalização, muito menos um consenso sobre como esta teria surgido.

Alguns doutrinadores adotam a tese de que, conforme ensina Singer (2003, p. 19), por volta da segunda metade do século XIX a livre movimentação de mercadorias teve seu ápice, quando o padrão-ouro passou a possibilitar a conversão automática de moedas e a criação de instituições destinadas ao livre-câmbio e as inversões estrangeiras, sendo esta a primeira tentativa de globalização, frustrada com o advento Primeira Guerra Mundial (1914-1918), seguida da grande crise da década de 30 e posteriormente da Segunda Guerra Mundial (1939-1945).

Neste período todos os Estados visaram proteger suas indústrias, acumular capital interno e focar investimentos em material bélico, portanto, durante mais de 30 anos as transações internacionais ficaram prejudicadas.

Logo após a citada sequência de eventos, os vencedores da última Grande Guerra priorizaram a retomada da globalização como seu principal objetivo, e desde então a mesma apresenta uma crescente que nos parece incontrolável.

Assim vemos o processo de globalização ou de “mundialização” da economia como uma situação irreversível, decorrente da evolução da própria história do homem, de seu poder criador, de imaginação, de invenção de novos modos e de novos processos de produção, de aperfeiçoamento, sempre em busca de fazer “mais” com “menos”, ou seja, produzir mais bens e serviços (quantitativa e qualitativamente) com menor esforço e em menos tempo, utilizando-se de técnicas mais sofisticadas de produção, com maior segurança e qualidade. (SOUZA, 1999, p.44)

A abertura das fronteiras se iniciou com a propagação do método de administração da prestação de serviços empregado no Japão desde os anos 50, o qual implica na desproporção dos números da produção em relação ao número de mão de obra, pois, para este

método o mercado é quem determina a produção, isto é, em um momento pode ser que seja necessário aumentar o número de trabalhadores e em um momento seguinte seja imprescindível sua redução, tudo isso definido pela demanda do mercado e a produção que este careça. Esta nova visão é justamente a fase de transição do modelo “fordista” para o “toyotista” de produção.

O que caracteriza o modelo “fordista” é em primeiro lugar a produção em larga escala *para* o mercado. Os produtos são fabricados numa linha de montagem em unidades fabris concentradas que, por sua vez, juntam muitos trabalhadores em torno de uma produção fragmentada, porém coletiva. Existe um rigoroso controle de tempo e uma hierarquia funcional entre a concepção e a execução das diversas tarefas.

A unidade produtiva “toyotista” trabalha no sentido inverso. A produção é adaptada à demanda do mercado. É o consumo que determina a produção e não o contrário. As demandas do mercado são individualizadas e só se repõe o produto após a verificação dessa demanda. Esse sistema exige uma produção flexível, uma organização do trabalho que aproveite o máximo o tempo dos trabalhadores disponíveis. Para tanto, a mão-de-obra fixa da empresa deve ser polivalente e organizada de maneira horizontal para que possa planejar e executar diversas tarefas na hora em que estas se fazem necessárias. Além dessa mão-de-obra fixa polivalente, a empresa contrata, conforme a demanda do mercado, trabalhadores de empresas prestadoras de serviços ou então empresas fornecedoras que complementam sua atividade, quando necessário. (RÜDIGER, 1999, p.22)

Quando as empresas deixaram o “fordismo” de lado e passaram a operar com o método do “toyotismo” as fábricas passaram a ser flexíveis, de forma a terem condições de se mudar a procura de matéria-prima e mão de obra mais baratos, pois o capital é móvel ao contrário destes últimos.

Singer (2003, p. 20) disserta sobre os benefícios que a globalização trouxe até o fim dos anos 60:

Gradativamente, as diferenças entre todas as economias envolvidas na globalização foram sendo eliminadas até constituírem um todo econômico bastante homogêneo. (...) Todas as economias nacionais cresceram, mas as mais debilitadas pela guerra (Alemanha e Japão) cresceram mais do que as outras, de modo que, após algumas décadas, o conjunto se equiparou nos padrões que inicialmente apenas os EUA detinham. O processo foi um círculo virtuoso, em que a conversibilidade monetária e a queda das barreiras alfandegárias abriam espaço para uma crescente repartição de ganhos.

A década de 80 foi marcada pela associação da tecnologia informática à da telecomunicação, pela automação das indústrias, produção de capitais e transformação das relações de trabalho.

A partir de então, as economias capitalistas desenvolvidas abriram seus mercados inclusive aos produtos industrializados do Terceiro Mundo. Foi quando o Brasil figurou como um dos mais importantes protagonistas da globalização, no chamado “Milagre Econômico”.

O Brasil adotou uma política de abertura de fronteiras nacionais visando uma circulação em escala mundial de seu capital, com isso a presença das empresas transnacionais em nosso país foi inevitável.

Essas empresas transnacionais, ou multinacionais, detém tanto poder nos dias de hoje que tem a capacidade de ditar regras de como deve ser estruturado o mercado de trabalho, utilizando-se de alta tecnologia e robotização, com reduzida mão-de-obra, competitividade desleal com o mercado interno e comprimindo o nível salarial nacional.

Há também a tese do surgimento da globalização baseada nas revoluções industriais. Na primeira Revolução Industrial, criou-se a máquina que proporcionou uma alternativa de transformação dos recursos naturais, aumentando a produção e capacidade de distribuição dos produtos industrializados. Esta série de modificações transferiu a supremacia econômica para a Europa, principalmente para a Inglaterra. Importante mudança também no trabalho que transferiu grande parte dos trabalhadores agrícolas para a produção industrial.

Em virtude disso, houve maior separação entre os trabalhadores e os meios de produção, pois somente a camada mais rica possuía acesso a estes. Os donos dos meios de produção eram denominados de capitalistas que, para acumularem mais capital, necessitavam da mão-de-obra.

Graças a concorrência desleal que sofriam, os artesãos pobres, principal atividade laborativa da época, tiveram que se render e vender sua força de trabalho aos donos dos meios de produção.

Desta feita, houve a total separação do trabalhador e do produto de seu trabalho, em razão da citada Revolução Industrial, visto que a quantidade e qualidade dos produtos não mais dependiam de suas atribuições, mas sim da máquina utilizada no feito.

Com o alto capital produzido, a Inglaterra do século XVII estendeu seus postos de trabalho para a América, Ásia e África, criando um enorme mercado consumidor para seus produtos manufaturados, além de explorar as fontes de matérias primas desses locais.

Simultaneamente, os pensadores econômicos ingleses desenvolveram a teoria econômica sustentando que o Estado devia se abster de manipular a economia, cuidando apenas de seus princípios fundamentais: segurança e justiça. Essa ideologia motivou os movimentos emancipacionais na América Latina, e não desintencionalmente, já que pretendiam ocupar o mercado econômico destes, sem quaisquer restrições.

A ocupação desses novos mercados estimulou a transformação tecnológica, que tinha três funções essenciais: a máquina, principal componente da revolução, aumentar a produção e visar sempre o lucro.

Independentemente da tese que se adote quanto ao surgimento da globalização, o que se percebe é que antigamente os mercadores tinham que se preocupar com a concorrência regional e, algumas vezes nacional, agora se preocupam em permanecer ativos, graças à expansão do mercado mundial e à aludida concorrência.

Diante de todas essas transformações, alguns pensadores veem a globalização como um benefício que seria aproveitado por todos os países de forma igualitária. Porém esta igualdade é apenas aparente, visto que, o que de fato ocorre é uma continuidade da antiga hegemonia mundial, devido ao poder econômico e, também ao potencial tecnológico de determinados países.

As antigas potências passaram a produzir tecnologia, o que lhes conferiu poder econômico e intelectual, pois além do “brainpower” adquirido, estas obtinham matéria-prima com os países menos desenvolvidos e pagavam um valor proporcionalmente muito abaixo do mercado, já que também havia grande concorrência para o fornecimento destas (Rüdiger, 1999, p. 18).

Para as transnacionais não existem fronteiras que impeçam o seu desenvolvimento, a língua, a cultura, leis ou fiscalização, tudo isso não são considerados obstáculos, para elas bastam uma boa estrutura em sua sede para que o crescimento ocorra em larga escala, enfim, elas são os agentes de todo o processo de globalização.

Neste sentido, Ianni (1996, p. 11 *apud* Rüdiger, 1999, p. 21):

Globalização significa o reforço da posição dominante desses países e das empresas transnacionais que ali tem suas centrais de produção, uma vez que adquiriram a possibilidade de influenciar a produção científica dos países periféricos.

Novas tecnologias desenvolvidas nos países centrais servem de parâmetro de um padrão tecnológico que, devido à concorrência mundial, é imposto a todos. Os Estados-Nação convivem dessa maneira não em simbiose, como a teoria política do momento, o neoliberalismo, mas sim numa relação hierárquica reforçada pela globalização. Pouco importa se as decisões econômicas são tomadas em New York, Tokyo, Hong Kong ou São Paulo.

Com todo esse poderio e esse avanço os países desenvolvidos acabam por prejudicar as políticas sociais e valores éticos dos países mais atrasados em detrimento ao caráter financeiro que a globalização pode trazer. Assim, “o direito do trabalho que era na sociedade industrial moderna, direito absoluto, capaz de compensar as desigualdades substanciais, passa,

na sociedade industrial pós-moderna, a ser direito relativo submetido às oscilações da conjuntura econômica e política” (Rüdiger, 1999, p. 19). Tendo passado por desde a origem da globalização por mudanças que ao invés de fortalecerem a classe trabalhadora a torna cada vez mais vulnerável.

2.1.2 Transformações no Mercado de Trabalho -APrecarização

A globalização fez com que os países abrissem suas fronteiras para a livre e rápida circulação das mercadorias do mercado mundial. Destarte, permitiu a mudança do sistema “fordista” para o “toyotista”, ou seja, que as novas técnicas de economia de trabalho, em que há um aumento do setor produtivo com uma extrema economia de mão de obra, como explicitado acima, pudessem ser empregadas em países que tinham regras trabalhistas constantemente descumpridas, como no caso do Brasil. Não que as regras trabalhistas adotadas no “fordismo” tenham sido totalmente abandonadas, mas apenas que as relações de trabalho vigentes, baseadas no novo sistema produtivo, foram sorrateiramente alteradas e por isso devem apenas ser repensadas.

Assim sendo, passemos a elucidar os vários fatores que levaram a tal reestruturação do Direito do Trabalho, quais sejam a disputa pelo mercado, as novas formas de gestão, os avanços tecnológicos e a precarização do trabalho.

2.1.2.1 A disputa pelo mercado

Na nova era não basta produzir para garantir a venda. Com um mercado tão concorrido é necessário produzir barato, para que se possa, com uma mesma margem de lucro, vender a um preço mais baixo que a concorrência.

O mercado consumidor mais focado pelas empresas é o do exterior, já que este dá mais visibilidade e pode gerar mais lucros à empresa.

Não por acaso, as multinacionais atuais buscam encontrar mercados consumidores ainda não explorados por quaisquer outras empresas, tarefa essa árdua, tendo em vista a evolução econômica mundial e os avanços tecnológicos principalmente com o uso cada vez mais constante da internet.

Desta forma, as empresas de grande porte visam também obter formas mais “enxutas” e aumentar a produtividade simultaneamente.

2.1.2.2 Novas Formas de Gestão

A principal fonte de empregos na atualidade, a indústria, busca cada dia mais novas formas de gestão, movimento este iniciado na mudança do “fordismo” para o “toyotismo”.

As indústrias perceberam que, ao contrário do que ocorre no “fordismo”, seria mais lucrativo reduzir a real área de produção e utilizar empresas terceirizadas, reduzindo os custos trabalhistas, previdenciários e operacionais para gestão dos empregados, sendo que estas que explorariam o ramo econômico da empresa.

Além de inovar, mantendo um estoque mínimo dos produtos e utilizando novos métodos organizacionais.

No filme de Charles Chaplin, “Tempos Modernos” (Modern Times, EUA 1936), que retrata a vida de um operário, focado em sua função na linha de montagem, há a clara demonstração da desqualificação e inexperiência dos operários da época. Porém, nos tempos atuais, o trabalhador deve ser qualificado, polivalente e integrado ao núcleo social.

É este trabalhador que sofre física e psicologicamente com o intenso ritmo de trabalho ocasionado em virtude das novas formas de gestão do trabalho. Antigamente havia um excesso de mão de obra para realizar uma determinada meta, hoje, com a drástica redução no número de trabalhadores, o que vemos é um excesso na cobrança em busca de lucros e mais lucros.

2.1.2.3 Avanços Tecnológicos

Criado em 1947, o computador foi sendo aperfeiçoado durante décadas com a intenção de facilitar costumeiras tarefas humanas, contudo, lentamente esse dispositivo foi introduzido ao mundo do trabalho, substituindo o homem nas tarefas que, antigamente, só este podia realizar.

Além de ter sido acoplado às já existentes máquinas produtivas, aumentando notavelmente sua produtividade e número de funções, também gerou novas máquinas que realizavam a tarefa não de um só, como de vários homens.

Não devemos esquecer também que o maquinário atual possui capacidade para funcionar durante quase um dia todo, necessitando raras vezes de mais que um funcionário para fiscalizá-las todas.

Desta feita, o computador tem como finalidade gerar maior produtividade, maior qualidade do produto, maior eficiência e economia para o empregador, gerando maior margem de lucros e realmente vem cumprindo fielmente estes preceitos, entretanto, alguns fatos devem ser levados em consideração.

Nos dias atuais, raramente se encontra uma indústria, fábrica ou qualquer empresa de diversos ramos sem a presença do computador substituindo o trabalho humano, seja ele de forma direta ou indireta.

Assim, a tendência é que as empresas e a economia dos países cresçam muito e que, cada vez mais sejam utilizados maquinários para exercerem funções anteriormente humanas.

Todavia, as citadas vantagens causam a extinção de profissões exercidas há séculos. E, os trabalhadores que tiveram seus empregos ceifados são obrigados a escolher entre submeter-se a um trabalho precário ou o desemprego.

2.1.2.4 A Precarização do Trabalho Propriamente Dita

Nesta mudança, o que ocorre no campo do Direito Trabalhista são substituições dos contratos de trabalho por tempo indeterminado por inúmeros contratos de prazo determinado e especiais, eis que há um deslocamento da mão de obra para o setor de serviços, por meio, por exemplo, da terceirização, causando o que alguns doutrinadores passaram a denominar de desemprego estrutural. Para eles

o desemprego estrutural, causado pela globalização, é semelhante em seus efeitos ao desemprego tecnológico: ele não aumenta necessariamente o número total de pessoas sem trabalho, mas contribui para deteriorar o mercado de trabalho para quem precisa vender sua capacidade de produzir. (Singer, 2003, p. 23)

Concluimos, então, que a robotização, também conhecida como automação, trouxe inúmeras transformações nas relações trabalhistas, e conseqüentemente no Direito Trabalhista brasileiro, situação vista inclusive quando da promulgação da Constituição de 1988, que em seu artigo 7º, inciso XXVII, traz a proteção em face da automação.

Com a utilização cada vez maior das máquinas, o trabalho a que chamamos de pesado, árduo ou braçal, passou a ser menos presente e necessário, transformando até mesmo os conceitos de insalubridade e periculosidade, o que se apresenta como um reflexo positivo da automação, mas conforme ensina Souza, é apenas aparência

Os reflexos positivos contrastam, paralelamente, com os efeitos preocupantes da era da automação, sendo que o mais intenso questionamento é voltado para a ocorrência do desemprego em massa, afligindo não somente o campo estatal, como também o sindicato, o empresariado e os empregados. (1999, p. 165)

Há quem acredite que com a automação o que ocorre não é um desemprego em massa e sim uma precarização do trabalho, por meio da migração de postos de trabalho, ou seja, um fluxo de mão de obra para outra direção, que seria a subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado e terceirizado, que não oferecem em sua maioria as compensações que um contrato por prazo indeterminado pode garantir.

Essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial. (Bihrapud Antunes, 1998, p.44)

Não é difícil encontrarmos empresas terceirizadas que prestam serviços para empresas maiores, tirando destas a responsabilidade na contratação de mão de obra e possibilitando a realização de um contrato conforme a necessidade destas. Não sendo necessário que a prestadora de serviços preste seus serviços para apenas uma cliente, podendo contratar com quantas lhe forem convenientes ou possíveis.

Singer (2003; p. 24-25) comenta esta transformação

Uma única empresa grande necessita muitas vezes dos serviços em tempo completo de uma equipe profissional, seja de contabilidade, de vigilância, de fornecimento de refeições, de seleção de executivos, de pesquisa de mercado etc. outrora, a empresa empregava a equipe. Hoje ela prefere que a equipe se constitua em pequena firma independente e lhe preste os serviços. Para a empresa-cliente, a vantagem está na flexibilidade do novo relacionamento e também no menor custo do trabalho, pois ela deixa de pagar o tempo morto, quando a equipe não tem o que fazer, e as horas-extras, quando a urgência da tarefa impõe trabalho além da jornada normal. Os profissionais que passam a trabalhar “por conta própria” ganham a possibilidade (teórica) de atender a outros clientes, mas correm o risco de que “o” cliente se volte para outro fornecedor. Em suma: o ex-empregador ganha graus novos de liberdade, os ex-empregados perdem a segurança que tinham.

Restando claro que com isso o que se procura fazer é evitar o excesso de mão de obra, de forma que esta, assim como a produção, acompanhe as necessidades do mercado. Apenas um pequeno número de trabalhadores teria emprego estável, que dificilmente seriam substituídos tendo em vista as suas qualificações.

É por isso que existem aqueles que acreditam que a automação, apesar de causar a redução quantitativa de trabalhadores, é a principal responsável pela melhora qualitativa do trabalho, como relata Ribeiro (1999, p. 114):

Em decorrência da implantação de novos métodos de produção e a racionalização da produtividade, o trabalhador, mais que em outros tempos, deve buscar aprimorar seus conhecimentos e se qualificar para ser aceito e aproveitado no processo produtivo.

Não obstante, vemos pela prática que não é isso que acontece com a grande massa de trabalhadores, visto que estes não possuem quaisquer incentivos, do Estado ou mesmo do empregador.

Estes, inclusive, parecem não ter interesse na qualificação abordada, haja vista que, além de não propiciarem a qualificação que a maioria busca, nem mesmo facilitam que o proletariado a obtenha por livre e espontânea vontade e ainda a obstam, por meio das altas cargas horárias e baixos salários típicos da classe trabalhadora.

Também tem se tornado bem comum a substituição do emprego formal, com carteira assinada e todos os direitos garantidos, pelo emprego informal, fato que, em se tratando de Brasil, desobriga o empregador a ter que contribuir com a Previdência Social, com o FGTS, torna desnecessário o pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio, por exemplo, fazendo com que o custo anual de um trabalhador seja bem menor.

“Sendo o emprego informal contrário à lei, ele só se efetiva com a cumplicidade do trabalhador. A pressão crescente do desemprego é fator poderoso para que grande número de pessoas aceitem o emprego informal.” (SINGER, 2003, p. 45) Como empresas de grande porte não podem se arriscar na prática do emprego informal, ressurgem a figura da mão de obra temporária e dos prestadores de serviços terceirizados, criando um ciclo vicioso, que só faz aumentar a precarização do trabalho.

Desta feita, é evidente a nova interpretação que se tem dado aos pressupostos do vínculo empregatício, que apesar de ser regulamentado pelos mesmos artigos, passa a ter seus requisitos vistos de outra forma, a continuidade, por exemplo, “encontra-se lapidada pelas inovações tecnológicas, não sendo exigido, fervorosamente, uma prestação contínua dos serviços ou um direcionamento dos mesmos para com fins empresariais” (SOUZA, 1999, p. 169), poderíamos citar ainda em face exemplificativa a figura da terceirização.

2.2 Exclusão Social

A precarização do trabalho além de fazer com que exista uma nova interpretação do Direito Trabalhista faz com que inúmeros trabalhadores passem a se submeter a condições incompatíveis com as normas existentes por medo de deixarem de ser trabalhadores e passarem a integrar o tão temido exército de reserva.

Sobre o tema leciona Singer (2003, p. 29-30)

Trata-se, na realidade, de um processo cumulativo: a precarização do trabalho tornou sem efeito para uma parcela crescente da força de trabalho a legislação do trabalho, inclusive a que limita a jornada a 8 horas, determinando ainda descanso semanal e férias. Essas conquistas históricas do movimento operário foram decisivas para limitar a extensão do desemprego em face do crescimento acelerado da produtividade do trabalho durante os anos dourados (1945-73). Agora todos os ocupados por conta própria, reais ou formais, perderam estes direitos. Seus ganhos em geral se pautam não pelo tempo de trabalho dado mas pelo montante de serviços prestados. Nesta situação, os trabalhadores por conta própria tendem a trabalhar cada vez mais, na ânsia de ganhar o suficiente para sustentar o padrão usual de vida.

Constatamos, portanto, que os trabalhadores se submetem a estas condições adversas não só com medo de perderem seus postos de trabalho, mas também para manter a própria situação econômica e familiar, pois muitas vezes uma família inteira é sustentada por apenas uma pessoa.

Singer (2003, p. 30) ainda acrescenta que a conjuntura se agrava em períodos de recessão, pois há um agravamento na proporção dos que querem comprar em relação aqueles que querem vender, principalmente oriundos do mercado informal.

Segundo Souza (1999, p. 43)

a globalização provoca a exclusão social, que pode e deve ser prevenida pela ação coordenada do Estado com a sociedade civil. A rigor, a inserção de um país no âmbito do Estado Global deveria ocorrer pela vontade da maioria de seus cidadãos, de forma programada com o ajuste estrutural da economia, de modo a prevenir ou compensar a exclusão social implícita no processo, e não de forma abrupta e sem planejamento como a que ocorreu em nosso país, provocando grande estrago e destruição de milhares de empregos e de postos de trabalho.

Mas, como dito, não foi assim, que ocorreu, toda esta crise acabou por gerar a exclusão social, que afeta especialmente a classe média, por ter sido a mais atingida quando da automação e agora pela submissão dos trabalhadores, ocasionando, inclusive um

período maior de desemprego, pois lhes faltam qualificação, e muitas vezes sobram medo, para mudar de ramo de atividade.

Os pobres não são diretamente atingidos pelas mudanças que a Terceira Revolução Industrial e a globalização estão provocando nas relações de produção, embora o aumento do seu número, em função do empobrecimento de parte dos desempregados, sobretudo dos que ficam sem trabalho por longos períodos, agrave a concorrência nos mercados informais, em que os pobres oferecem seus serviços. (SINGER, 2003, p. 32)

Não podemos deixar de destacar que é com suporte no empobrecimento de muitos desses trabalhadores que os antigos ricos estão ficando cada vez mais ricos. A respeito do tema Souza cita Furtado (1999, p. 49)

o processo histórico já não é monitorado pelo poder exercido por “grandes potências mundiais”, mas pela inovação técnica, a qual parece orientada para a desestruturação dos sistemas sociais que moldaram nossa civilização, e as tendências dominantes da dinâmica social contemporânea são: a) o aumento do desemprego, que já não é apenas cíclico, mas assume a forma de exclusão, criando barreiras crescentes à mobilidade e à ascensão social; e b) a concentração do patrimônio e da renda que se traduz no aprofundamento do fosso entre uma minoria rica e a massa da população.

O Brasil, conforme apontam várias pesquisas realizadas, vem sofrendo também com este processo de aglomeração de riqueza e poder em posse de poucos e em detrimento da grande parte da população.

CAPÍTULO 3 – A GLOBALIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NO ESTÁGIO

Além de afetar o trabalho no cenário brasileiro e mundial, a globalização também modificou, de formas positivas e negativas, as relações de estágio. A Lei 11.788/08 foi criada com o intuito de evitar as fraudes mais comuns a esta, em nossa opinião, indispensável fase do trabalho de todos os jovens.

3.1 O Lado Positivo

Antes de adentrar no principal tópico deste estudo, devemos ressaltar que a globalização também trouxe aspectos positivos às relações de estágio no Brasil.

As transnacionais costumam oferecer excelentes ofertas para estágio, ou até mesmo de *trainee* (quando podem ser admitidos mesmo após formados), para várias áreas, tais como para estudantes dos cursos de administração, Direito e até mesmo para estudantes do ensino médio. Prova disso é que geralmente mobilizam exorbitantes números de candidatos para poucas vagas em empresas de renome.

A qualidade dessas vagas oferecidas, geralmente se caracteriza pelo alto valor recebido como bolsa, como casos em que estagiários recebem como se empregados fossem, porém com a carga horária reduzida até pela metade. Há casos inclusive em que o estagiário é contratado para exercer funções mais intelectuais e acabam por receber maior salário que os empregados propriamente ditos.

Também pela chance que possuem de serem efetivados e seguirem carreira dentro de grandes empresas. As empresas transnacionais, em sua grande maioria, possuem planos de carreiras e são de interesse mútuo a continuidade e efetivação do estagiário na empresa, visto que este, por ter iniciado na empresa, tem grandes aspirações a ter seu cargo efetivado e elevado, buscando o auge empregatício da mesma.

Da mesma forma, pelas experiências fornecidas pelas partes concedentes, tais como períodos de aprendizagem em outros países em que possuem filiais. É de interesse das multinacionais, pela grande quantidade de filiais que possuem e pela formação que desejam fornecer ao estagiário contratado, que este vivencie diferentes experiências profissionais no ramo da empresa, por este motivo, costumam custear viagens a outras filiais, cursos de aprimoramento de outras línguas, cursos profissionalizantes da área, dentre outros.

Ou, por fim, pela ânsia do jovem em ver a tecnologia aplicada nos meios de produção. O jovem que está cursando o ensino médio ou cursos de graduação anseia ver em prática a teoria vista diariamente em seu curso. Além do que, essas empresas costumam possuir a maior tecnologia no ramo em que atuam e nada mais chamativo para um jovem que tecnologia nos dias atuais.

Porém, para obter todas essas regalias, os candidatos passam por uma maratona de severas provas, dentre elas as de seleção de currículo, provas online, dinâmicas de grupo com outros concorrentes e entrevistas com diretores da empresa.

3.2 Aspectos Negativos

Não obstante, a globalização também repercutiu de forma negativa nas relações de trabalho e, conseqüentemente, nas de estágio.

3.2.1 *Dumping Social*

A sempre presente busca pelo lucro no sistema capitalista faz com que o empregador busque diminuir as despesas, sendo que os custos com empregados, frequentemente, são os primeiros a serem cortados.

Causando dano de forma direta aos direitos mínimos do trabalhador, tais como a saúde ou o lazer e fazendo com que se submeta a situações degradantes.

Uma das conseqüências nas relações de trabalho e, também nas de estágio, é o chamado *dumping social*.

Segundo a doutrinadora Rüdiger, que disserta com maestria sobre o tema, *dumping social* é a “venda do trabalho abaixo do seu preço real, pois os capitais nacionais e transnacionais ganham em flexibilidade, aproveitam-se dos desníveis do padrão das diversas legislações sociais nacionais, além de praticarem em escala mundial métodos economizadores de mão-de-obra” (1999, p. 25).

Desta forma, se configura quando o trabalhador vende sua mão-de-obra por um preço injusto, muitas vezes por não possuir outra escolha e desejando sair de uma situação aviltante de desemprego.

Ou seja, graças à alta e mundial competitividade, os empregadores, cada dia mais, estão se utilizando de formas para redução dos custos.

Com certeza essa necessidade afeta o elo mais frágil da relação, qual seja, o trabalhador.

A maioria dos empregadores não cogita qualquer outra possibilidade de redução de custos, que não a redução salarial de seus funcionários, por visar o lucro cegamente, não pensando nas dificuldades que estes passam e que apenas se sujeitam a estas condições por falta de opções.

A precarização do trabalho, que se esconde sobre o manto protetor da flexibilização do trabalho, tem buscado formas sutis de maximização do lucro, sob o pretexto de se manter a competitividade de serviços e produtos no atual processo de globalização da economia.

Neste contexto, no Brasil, o estágio tem servido historicamente como um dos caminhos de exploração de mão-de-obra, camuflando verdadeira relação de emprego, visando à redução de custos. (FERRAZ, 2007, p. 105)

Sabemos quenão são todos os empregadores que se utilizamdeste fator, porém a precarização se encontra cada vez mais comum nas relações trabalhistas, inclusive com condições análogas à escravidão, supressão de direitos trabalhistas básicos como horas extras, insalubridade, adicional noturno, sem falar no salário mínimo legalmente instituído.

Até mesmo os estagiários estão se sujeitando a situações não condizentesaquelasa que tem direito.

Conforme vimos, o termo de compromisso de estágio tem como prazo máximo o tempo de dois anos, deve ser realizado entre o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente, possui limite de carga horária conforme o curso que se encontra o estudante, dentre outros aspectos específicos.

Porém, o que ocorre atualmente são casos de estagiários que se sujeitam a serem verdadeiros empregados, porém com salário bem abaixo dos funcionários regulares, inclusive em alguns casos recebendo menos que o salário mínimo vigente.

3.3 Função Social do Estágio

O estágio não deve ser visto como o primeiro emprego do estudante, mas, sim, como uma necessidade de proporcionar ao estudante a prática diária de sua área de estudo.

O primeiro emprego, aquele que de fato dará início a sua carreira profissional e inaugurará sua CTPS, deverá acontecer posteriormente ao estágio.

A empresa que posteriormente contratar o estagiário para se tornar empregado regular, após ter contribuído para sua aprendizagem profissional, social e cultural, evitará

descumprir a legislação e colaborará com a redução do desemprego, além de evidenciar responsabilidade social.

É necessário buscar, ao contratar um estagiário, a formação de um profissional a longo prazo, sendo lentamente inserido no mercado de trabalho, utilizando-se de suas qualidades.

Qualidades estas que podem ser de trato teórico, por estar estudando diariamente o tema, ou até mesmo pelas inovações que podem ser trazidas pelo jovem que busca sempre estar atualizado de acordo com as novas tecnologias, além da natural necessidade de inovar aquilo que lhe parece estagnado.

Entretanto, o que ocorre na prática é o desvirtuamento da função social do estágio. Utiliza-se o estagiário para reduzir custos com a folha de pagamento e obrigações trabalhistas, abusando da, por vezes, qualificada mão-de-obra estudantil e atribuindo-lhe funções semelhantes as do empregado regular.

3.4 Fraude nos Estágios

A fraude nos estágios ocorre quando o estudante, a instituição de ensino ou a parte concedente não cumprem suas obrigações, pela falta de seus requisitos ou pela fraude no objetivo do mesmo.

Vamos nos aprofundar na fraude configurada pelo descumprimento dos objetivos que o estágio possui.

O contrato de estágio visa à formação acadêmica e à provável oportunidade de emprego, de forma que esta deve ser considerada uma mera consequência daquela que é a real meta do termo de compromisso de estágio.

Importante artigo da Lei 11.788/08 sobre o tema é o de número 12, que versa no sentido de que se o estágio estiver de acordo com a legislação, a simples concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

A fraude nos estágios, assim como já dito, causa o reconhecimento do vínculo empregatício, se presentes seus requisitos, por meio do princípio da primazia da realidade, em nossa opinião, o mais importante do Direito do Trabalho.

Este princípio preconiza que, no Direito do Trabalho, os fatos prevalecem à aparência ou à forma com que foram contratados.

Martins (2010, p. 71) sobre o assunto disserta que

muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.

Neste sentido, muito embora os estagiários sejam contratados de forma correta, seguindo-se todas as exigências do TCE, se exercerem funções semelhantes às de empregado regular, será configurada sua relação de emprego com a empresa concedente, tendo direito a todos os benefícios presentes na CLT.

Há previsão expressa no artigo 15 da Lei 11.788/08 neste sentido:

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.

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

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

Desta forma, o legislador preferiu exprimir na nova lei do estágio de forma expressa o que já havia sendo decidido nos tribunais, em relação aos casos regidos pela legislação anterior.

Há uma exceção, contudo. Caso o estágio seja prestado perante um ente público, não haverá a configuração do vínculo empregatício, visto que o inciso II, do artigo 37 da CF, disciplina o que segue:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

A única punição cabível ao setor público que contrata estagiários e os mantém em desconformidade com a Lei 11.788, conforme o parágrafo primeiro do supra citado artigo 15,

é a de ficar impedida de receber estagiários pelo período de dois anos contados da decisão definitiva do processo administrativo.

Ressaltamos, portanto, que o legislador não demonstrou ímpeto em fazer cessar as fraudes nos estágios que são cumpridos nos órgãos públicos de nosso País.

Ora, estes deveriam dar exemplo às empresas concedentes de direito privado, tratando-os conforme a exigência legislativa, mas não, apenas ressaltam a impunidade recorrente nestas situações, indiretamente encorajando que também o façam.

Cumpre-nos, neste momento, realçar que esta situação se configura desde a vigência da Lei 6.494/1977 até os dias de hoje, Almeida (2007, p. 197 *apud* FERRAZ, 2007, p. 106) afirmava que

o princípio da primazia da realidade afasta, inclusive, a presunção de veracidade absoluta do termo de compromisso, também chamado de contrato de estágio, formalidade exigida pela Lei de Estágio e muito utilizada com a finalidade obstativa da relação de emprego. A mera existência de contrato de estágio, em obediência às formalidades legais da Lei nº 6.494/1977, é presunção relativa *juris tantum* da relação jurídica analisada.

Porém, não havia na lei 6.494/77 previsão de punição às empresas concedentes ou instituições de ensino nos casos de verificação de fraude à legislação de estágio.

A jurisprudência, porém, já se manifestava no sentido de reconhecer vínculos empregatícios nos casos de fraude ao estágio:

Contrato de estágio. Requisitos legais ausentes (Lei nº 6.494/77). Vínculo de emprego reconhecido. A caracterização de estágio depende da configuração de requisitos formais e substanciais, nos termos da Lei nº 6.494/77. Verificado que a celebração de “Acordo e Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio” ocorreu após um ano de prestação de serviços, tem-se por não atendido o requisito formal imposto pelo art. 3º da norma legal citada, afastando-se, por conseguinte, o caráter pedagógico das atividades desempenhadas. O Termo de Cooperação posteriormente firmado não transmuda a natureza da relação empregatícia já formada. O contrário até seria admissível, quando o estagiário passa à condição de empregado, mas incabível, ante as circunstâncias indicativas de inalterabilidade das condições substanciais de trabalho, reconhecer que o empregado passou, pela mera subscrição contratual, à qualidade de estagiário. O princípio da continuidade da relação de emprego converge para a invalidação do contrato de estágio firmado posteriormente. Vínculo de emprego reconhecido durante todo o período contratual. Recurso ordinário do Reclamado a que se nega provimento. (TRT 9ª R., 1ª T., RO 1.146/2006, Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes, DJ PR 11.5.07 *apud* MARTINS, 2010, p. 48)

Por este motivo, àquela época a mesma autora já possuía conhecimento das fraudes e expôs o que pensava ser necessariamente feito.

A fraude à legislação de estágio muitas vezes ocorre pela omissão das instituições de ensino, que não cumprem o dever jurídico de acompanhar e avaliar o estágio concedido e por elas intermediado. *Ipsa facto*, as instituições de ensino deveriam ser responsabilizadas juntamente com as empresas cedentes do estágio fraudulento no que pertine às verbas trabalhistas devidas pela configuração da relação de emprego. (ALMEIDA 2007, p. 197 *apud* FERRAZ, 2007, p. 106)

Entendemos que, mesmo esta medida não tendo sido adotada, não seria eficiente para fazer cessar as recorrentes fraudes ao estágio. Nosso posicionamento será exposto adiante.

A relação de estágio é e deve ser tratada de forma diferenciada do vínculo laboral, embora seja sutil suas distinções, visto que em muitas situações na relação de estágio se encontram presentes os requisitos da relação de emprego, de forma que o desvirtuamento do estágio se configuradiante do distanciamento entre os propósitos do estágio e a realidade da prestação de serviços realizada pelo estudante.

Não obstante, vários são os empregadores que fraudam o estágio, desvirtuando completamente seus objetivos, utilizando o estagiário como mão-de-obra barata, atribuindo-lhe funções e atividades típicas de empregados regulares, muitas vezes sem que haja compatibilidade com sua respectiva formação acadêmica.

A jurisprudência, com o fim de ratificar a abstenção do legislador, tem reconhecido que há relação de emprego entre o estagiário e a parte concedente que aproveita-se da baixa onerosidade do estágio para utilizá-los como empregados.

Nesse sentido, a 13ª Região do Tribunal Regional do Trabalho declarou, em um caso de desvirtuamento do estágio e reconheceu o vínculo de emprego, nos seguintes termos:

CONTRATO DE ESTÁGIO. COOPERATIVA DE TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. UNICIDADE CONTRATUAL. Verificando-se que o contrato de estágio inicialmente firmado entre as partes não atende aos requisitos impostos pela Lei nº 11.788/2008, na medida em que havia extrapolação da jornada ali prevista, atuando a reclamante sem a necessária supervisão e orientação, de maneira independente, recebendo tarefas em mesma quantidade e com nível de complexidade semelhante às realizadas por aquela que deveria ser a sua supervisora, considera-se desvirtuada a finalidade essencial do estágio, de complementação ao aprendizado obtido no curso superior em que se encontrava matriculada, configurando-se uma verdadeira relação de emprego. Por outro lado, constatando-se que, após o término do suposto contrato de estágio, a reclamante foi contratada por intermédio de uma cooperativa fraudulenta, na qual havia ingerência por parte da reclamada, que se utilizou desse artifício unicamente com o propósito de reduzir gastos com pessoal, igualmente deve se reconhecer o vínculo empregatício. Dessa forma, não tendo havido interrupção na prestação dos serviços, sempre em prol da reclamada, variando apenas a modalidade da contratação, com intuito de fraudar a legislação trabalhista, impõe-se reconhecer um único vínculo empregatício. (RO Proc. nº 0027700-77.2011.5.13.0001, Rel.

Juiz Ubiratan Moreira Delgado, Tribunal Pleno do TRT 13ª R., Julgado em 18/10/2011, DJ 10/11/2011)

Houve, no caso acima, reconhecimento do vínculo empregatício entre a estudante e a empresa concedente pois aquela exercia as mesmas funções de um empregado regular dentro desta, tinha jornada mais gravosa que a prevista na Lei 11.788/08 e não era supervisionada por funcionário da empresa.

Esta exigência encontra fulcro no artigo 3º, parágrafo 1º da Lei 11.788/08:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

(...)

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Desta forma, no caso apresentado, o estagiário deveria ter o vínculo de emprego reconhecido pois exercia função análoga a de empregado regular e também pois a parte concedente não cumpria com uma de suas obrigações no Termo de Compromisso de Estágio.

A jurisprudência tem feito a necessária diferenciação entre o verdadeiro estágio e aquele que só formalmente se configura, mas que na verdade não passa de uma artimanha para a não configuração da verdadeira relação de emprego, diminuindo custos da empresa.

Nesse sentido, trazemos o seguinte julgado:

CONTRATO DE ESTÁGIO. FRAUDE. Verificado no contexto fático probatório que houve desvirtuamento na finalidade da contratação, o reconhecimento do vínculo é medida que se impõe. (RO Proc.nº 00379001720105020024, Rel. Luiz Carlos Gomes Godoi, 2ª T. do TRT 2ª R., julgado em 06/07/2011, DJ 15/07/2011)

Desta forma, havendo descumprimento das finalidades do contrato de estágio, haverá desvirtuamento do contrato de estágio, com sua conseqüente transformação em relação de emprego, em virtude do já mencionado princípio da primazia da realidade e do art. 9º da CLT, que disciplina: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A contratação de estagiário por parte da empresa concedente não deve ter por objetivo o aproveitamento de mão-de-obra barata, sem pagamento de seus devidos direitos trabalhistas, já que este não deve ser considerado como mão-de-obra, mas sim como um funcionário diferenciado, que necessita de supervisão e de ter tarefas condizentes com o curso que realiza na instituição de ensino.

Deve proporcionar aprendizado prático ao estagiário.

Não ocorrendo, de forma real, a função educativa e formadora do estágio, não se configura a relação específica prevista na Lei nº 11.788/08, que, de acordo com seu art. 3º, não deixa dúvidas quanto à impossibilidade da ocorrência de vínculo de emprego quando o estágio for realizado sob as diretrizes impostas pela referida lei.

Ressaltamos que, não existindo vinculação entre as atividades realizadas pelo estagiário na parte concedente com a formação que visa obter no curso, a relação jurídica não deve ser caracterizada como estágio, mas sim como uma relação empregatícia regular. Situação esta que deve ser pleiteada perante o judiciário trabalhista que, corretamente vem distinguindo casos de desvirtuamento ou não do estágio.

Trazemos, neste momento, algumas jurisprudências onde não houve reconhecimento do vínculo:

ESTAGIÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. Demonstrado nos autos que a reclamante realizou estágio na forma da lei, sem deturpação dos objetivos do estágio e cumprido o requisito da obrigatória intervenção da instituição de ensino, não há falar em relação de emprego. (AIRR Proc. nº 0001094-87.2010.5.04.0812, Rel. Juiz Raul Zoratto Sanvicente, 2ª T. do TRT 4ª R., julgado em 29/05/2012)

Assim como já por nós exposto, caso cumpridos os requisitos do estágio e seu cumprimento na forma definida por lei, não há que se falar em relação de emprego.

Da mesma forma como ocorre no julgado abaixo:

VÍNCULO DE EMPREGO. ESTAGIÁRIO. Não se configura vínculo de emprego quando existente contrato de estágio formalmente celebrado com a observância dos requisitos legais dispostos na Lei n. 11.788/08, prazos de duração e demais requisitos constantes no termo de compromisso de estágio celebrado entre as partes. (RO Proc nº 0000917-95.2010.5.04.0013, Rel. Des. Beatriz Renck, 6ª T. do TRT 4ª R., julgado em 30/05/2012)

Por derradeiro, trazemos à tona mais um julgado neste sentido:

NATUREZA DA RELAÇÃO HAVIDA. VÍNCULO DE EMPREGO/ESTÁGIO. Conjunto probatório contido nos autos que permite concluir que o estágio proporcionou experiência prática na linha de formação profissional da reclamante, propiciando uma complementação do ensino e da aprendizagem, de maneira prática, no curso em que este estava frequentando. Existência de formulário preenchido pela autora de avaliação das atividades desenvolvidas e sua correlação com o curso ao qual estava matriculada que indica a existência de compatibilidade e adequação das atividades por desenvolvidas com o estágio e com a sua formação educativa-profissional. Apelo desprovido. (RO Proc. nº 0221500-79.2009.5.04.0231, Rel. Juíza Bárbara Schonhofen Garcia, 3ªT. do TRT 4ªR., julgado em 14/12/2011)

Neste caso, a recorrente, estudante, buscou o vínculo empregatício alegando exercer funções análogas a de empregado, porém a decisão foi de que o estágio realmente proporcionou complementação do ensino e da aprendizagem, de maneira prática a esta, com base em prova documental que indicava a existência de compatibilidade entre as atividades exercidas e sua formação.

Diante de todo o exposto, ressaltamos que todo estudante que, após a leitura desta obra, entender estar exercendo função não condizente com a do curso que frequenta, ou análoga a de funcionário regular, deve buscar o judiciário trabalhista que, em suas atuais decisões, vem sendo correto em declarar a existência ou não do vínculo empregatício.

3.5 O Que Pode Mudar

Após uma análise geral dos institutos do contrato de trabalho, da relação de emprego e do TCE, e estudarmos suas semelhanças e diferenças, juntamente com as mudanças trazidas pela chamada globalização nas relações de trabalho nos dias atuais, verificamos que, em nosso ver, algumas mudanças poderiam e deveriam ser adotadas no sentido de que o estágio exerça sua função social na formação e desenvolvimento do estudante.

Por primeiro, acreditamos que as instituições de ensino deveriam exercer sua função fiscalizatória de forma mais ostensiva. Como exemplo, podemos citar que esta deveria ter conhecimento do local e condições em que o estagiário presta serviços.

Por meio da figura do professor orientador do estágio, a instituição deve acompanhar as atividades diárias do estudante no curso, de forma que possa notar mais facilmente um cansaço físico ou mental atípico, diminuição no nível de participação nas aulas ou até mesmo redução do aproveitamento escolar verificado normalmente através de provas.

Caso haja qualquer suspeita de exploração ou outro tipo de irregularidade praticada pela empresa, a instituição deve se comunicar com o estudante, de maneira a questioná-lo

sobre seu dia-a-dia na parte concedente e orientá-lo sobre a legislação vigente a respeito do estágio no país.

Assim, orientados, os estagiários, ao verificar a ocorrência de qualquer irregularidade na prestação de serviços, devem denunciar ao Ministério Público do Trabalho para que, após a devida verificação, sejam adotadas as medidas necessárias para que a legislação seja aplicada ao caso.

Cabe ainda ao MPT, além de receber as denúncias por parte dos estagiários e instituições de ensino, exercer sua função fiscalizatória.

Não há que se falar em legislação sendo cumprida, ainda que haja previsão de punição aos que não a cumprirem, sem a devida fiscalização por parte dos órgãos competentes, visto que sua efetividade está diretamente relacionada com esta.

De outro lado, as empresas, antes de tornarem públicas as vagas disponíveis para estágio em seus quadros, devem designar funcionário competente, previamente preparado para o posto, com o fim de supervisionar e designar funções aos estagiários. Devem também verificar a existência de espaço físico suficiente e condizente com as atividades a serem desempenhadas.

Acreditamos que, em todos cumprindo suas obrigações, que não sobrecarregam ou exigem em demasiado de nenhuma das partes do TCE, a função do estágio será exercida de forma satisfatória.

A instituição de ensino terá a possibilidade de que seus alunos vivenciem na prática o que é ensinado na teoria, formando não só estudantes, mas conhecedores do mercado na prática.

As empresas terão funcionários com a energia e a criatividade daqueles que buscam o aperfeiçoamento de seus conhecimentos.

E, os estudantes com a vivência prática, a possibilidade e segurança para futura entrada no mercado de trabalho com a confiança e sabedoria necessárias para obter o sucesso desejado.

CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como objetivo ponderar sobre o contrato de estágio, sob a égide da Lei nº 11.788/2008 e sua relação com a globalização.

Estudamos, a princípio, o contrato de trabalho para ter como alicerce, abordando, logo após, o contrato de estágio e, em sequência a globalização e seus efeitos nas relações de trabalho.

Após a análise do instituto do estágio, da legislação vigente e de suas semelhanças e diferenças do empregado regular, juntamente com os estudos realizados sobre o fenômeno chamado de globalização, sua origem, causas e efeitos decorrentes, passamos a enxergar entre estes, um vínculo que nos chamou a atenção.

A Lei do Estágio, que data de 2008, foi editada com o fim de que as relações de estágio fossem mais bem regulamentadas, buscando coibir os abusos e ilegalidades que eram e são praticados diariamente pelos empregadores.

No nosso estudo verificamos a existência de empregadores que se utilizam da legislação referente ao estágio para mascarar verdadeiras relações de emprego, visando reduzir os custos trabalhistas, visto que aqueles geralmente recebem remuneração abaixo do mínimo legal e não possuem os mesmos direitos que os empregados, desvirtuando os verdadeiros objetivos do estágio.

Buscando a real causa da ocorrência do citado desvirtuamento, fomos nos ater ao início da globalização.

Este fenômeno global acabou por gerar uma necessidade de diminuição de custos, principalmente com a mão-de-obra, e aumento na produtividade, graças à alta competitividade criada entre as empresas de todos os portes.

Os custos com mão-de-obra, de forma geral, foram os escolhidos para serem reduzidos tendo em vista que produzem resultados imediatos no orçamento empresarial, em oposição aos investimentos em tecnologia e robotização, que produzem efeitos em longo prazo.

Portanto, julgamos ser inefetiva a citada Lei do Estágio, visto que seu descumprimento é corriqueiro e não produziu os efeitos que o legislador tinha em mente quando a editou.

Pensamos ser necessário que haja uma maior fiscalização por parte da instituição de ensino e por parte do Ministério Público do Trabalho, para que a função social do estágio seja cumprida de forma satisfatória.

É também necessária uma maior conscientização dos estudantes sobre a legislação vigente e as medidas cabíveis caso estejam sendo vítimas do desvirtuamento do estágio.

Medidas estas para que o estágio exerça sua função social de complementação dos estudos com a aplicação prática e inserção dos jovens no mercado de trabalho de uma forma a não prejudicar sua formação e muito menos lhes impor a situações degradantes.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.155p.

BRASIL. Lei n. 6.494 de 7 de dezembro de 1977. **Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>. Acesso em: 11 de julho de 2011.

_____. Lei n. 11.788 de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em 11 de julho de 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário do processo nº 00379001720105020024. Recorrente: Viviane Medeiros Legnani. Recorrido: Banco Santander (BRASIL) S.A. Relator: Luiz Carlos Gomes Godoi. São Paulo, 15 de julho de 2011. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020110897182.html>>. Acesso em: 20 de setembro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista do processo nº 0001094-87.2010.5.04.0812. Recorrente: Franciele Bendlin Antunes. Recorrido: Município de Dom Pedrito. Juiz convocado: Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 29 de maio de 2012. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 20 de setembro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário do processo nº 0000917-95.2010.5.04.0013. Recorrente: Maiara Dresch da Silva. Recorrido: Ordem dos Advogados do Brasil. Relatora: Desembargadora Beatriz Renck. Porto Alegre, 30 de maio de 2012. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=42162296&pFormato=rtf>. Acesso em: 20 de setembro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista do processo nº 0221500-79.2009.5.04.0231. Recorrente: Carine Bof Pereira de Souza. Recorrido: Pirelli Pneus Ltda. Relator: Desembargador João Ghisleni Filho. Porto Alegre,

14 de dezembro de 2011. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia?pCodAndamento=40670758&pFormato=rtf>. Acesso em: 20 de setembro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário do processo nº 0027700-77.2011.5.13.0001. Recorrente: Francisleide de Oliveira Lopes. Recorrido: Belnorte Produtos de Beleza Ltda. Relator: Dr. Juiz Ubiratan Moreira Delgado. João Pessoa, 10 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/detalhar.jsf>>. Acesso em: 20 de setembro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença processo nº 0000003-15.2011.5.15.0005. Reclamante: Wander Luis Rodrigues. Reclamada: Dislab Distribuidora de Produto Farmacêutico Ltda. Juiz: Dr. Marcelo Siqueira de Oliveira. Bauru, 16 de fevereiro de 2011. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/BAU/pProcesso1g.wProcesso>>. Acesso em: 23 de outubro de 2011.

_____. **VadeMecum**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. 1403p.

FERRAZ, Fernando Basto. **O estagiário e o risco do vínculo de emprego**. Revista Opinião Jurídica, vol. 5, jan/dez 2007, p.105.

FURTADO, In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novocontratualismo**. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. 892p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2010. 119p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETTO, In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novocontratualismo**. São Paulo: LTr, 1999.

RIBEIRO, .**Nome Do Artigo.** In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novocontratualismo.** São Paulo:LTr, 1999.

ROCHA, Andréa Presas. **Contratos de trabalho. Modalidades e cláusulas especiais. Contrato de aprendizagem.**Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/10658>>. Acesso em: 11 de julho de 2011.

RÜDIGER,In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novocontratualismo.** São Paulo:LTr, 1999.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas.** 4.ed. São Paulo: Contexto, 2003.139p.

SOUZA, In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novocontratualismo.** São Paulo:LTr, 1999.