

Liame entre Serviço Social e Trabalho

LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(Organizadora)

 **Atena**
Editora

Ano 2018

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)

Liame entre Serviço Social e Trabalho

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

L693 Liame entre serviço social e trabalho [recurso eletrônico] /
Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa
(PR): Atena Editora, 2018.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-85-85107-22-2
DOI 10.22533/at.ed.222182808

1. Assistentes sociais. 2. Políticas públicas – Brasil. 3. Serviço
social – Brasil. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco.

CDD 361.3

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo do livro e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins
comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O e-book “Liame entre o Serviço Social e o Trabalho” apresenta uma série de 26 artigos com temas relacionados às áreas de políticas públicas, garantia de direitos, relações com o mundo do trabalho e a formação profissional dos assistente sociais.

Através dos artigos é possível identificar expressões da questão social presentes no atual contexto social, especialmente no Brasil, e que são expressos através da vivência de situações de vulnerabilidades, riscos e violações de direitos.

A abordagem realizada com relação às políticas públicas e políticas de garantia de direitos possibilita o reconhecimento das especificidades presentes em cada uma destas no que se refere aos desafios e potencialidades identificadas no campo da proteção social.

A produção de conhecimentos através das pesquisas na referida área mostra-se essencial no atual contexto brasileiro, em que encontram-se em risco os avanços e garantias conquistados pela classe trabalhadora no que se refere à implementação de políticas públicas que devem materializar as ainda recentes previsões estabelecidas a partir da vigência do Estado Democrático de Direito no país.

Desejo uma boa leitura a todos e a todas, e que este e-book possa colaborar para a formação continuada de estudantes e de profissionais atuantes nas políticas públicas, bem como, para contribuir com o desenvolvimento de novas pesquisas relacionadas às temáticas então apresentadas.

Dra. Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

EIXO 1: POLÍTICAS PÚBLICAS

CAPÍTULO 1 1

ÉTICA, DIREITOS HUMANOS E POLÍTICA PÚBLICA: ENTRE O PRESCRITO E O REAL

Sônia Lopes Siqueira

Ricardo Marcelo Fait Gorchacov

CAPÍTULO 2 13

A TRAVESSIA ENTRE A CRISE E A PROTEÇÃO SOCIAL: O PANORAMA LATINO-AMERICANO E CARIBENHO

Valter Martins

Carolina Quemel Nogueira Pinto

CAPÍTULO 3 30

A AVALIAÇÃO NO SEIO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Gisele Dayane Milani

Tassiany Maressa Santos Aguiar

EIXO 2: POLÍTICA DE ASSISTENTE SOCIAL

CAPÍTULO 4 39

A ATUAÇÃO DA VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL NA POLÍTICA DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA DA MICRORREGIÃO DE UBÁ/MG

Leiliane Chaves Mageste de Almeida

Maria das Dores Saraiva de Loreto

Suely de Fátima Ramos Silveira

CAPÍTULO 5 52

PARTICIPAÇÃO COMO FOCO DE APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Stela da Silva Ferreira

Abigail Silvestre Torres

CAPÍTULO 6 67

REFLEXÕES SOBRE A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA: ASSISTENCIALISMO, POLÍTICA SOCIAL E CIDADANIA

Amanda Cardoso Barbosa

EIXO 3: POLÍTICA E SAÚDE

CAPÍTULO 7 76

A PROMOÇÃO DA SAÚDE DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES EM ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL NO BRASIL E EM PORTUGAL

Cláudia Helena Julião

CAPÍTULO 8 90

SAÚDE E MEIO AMBIENTE: INTERPRETAÇÕES E PERSPECTIVAS

Maria Maura de Moraes

Neusa da Silva Queiroz

EIXO 4: SEGURANÇA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL ESTATAL

CAPÍTULO 9 105

IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL QUANTITATIVO DOS ASSISTIDOS NO PROJETO PATRONATO DE PARANAÍ

Erick Dawson de Oliveira

Marluz Aparecida Tavares da Conceição

José Erasmo Silva

Maria Imaculada de Lima Montebelo

Karima Omar Hamdan

CAPÍTULO 10 117

O PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE E A SEGREGAÇÃO SÓCIO-ECONÔMICA NA APLICAÇÃO DA LEI PENAL

Gabriel Cavalcante Cortez

CAPÍTULO 11 120

SÉRIE JUSTIÇA NO ÂMBITO FILOSÓFICO E JURÍDICO

Ingrid Mayumi Da Silva Yoshi

EIXO 5: POLÍTICAS DE GARANTIA DE DIREITOS E VIVÊNCIAS DE SITUAÇÕES DE RISCO SOCIAL

CAPÍTULO 12 124

O ACESSO À INFORMAÇÃO PÚBLICA E A PARTICIPAÇÃO SOCIAL COMO INSTRUMENTOS PARA A GARANTIA DE DIREITOS

Claudiana Tavares da Silva Sgorlon

CAPÍTULO 13 133

AÇÕES AFIRMATIVAS: CONCEITOS E CONCEPÇÕES NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Ludimila Rodrigues Nunes

Angela Maria Caulyt Santos da Silva

CAPÍTULO 14 144

CONSTRUINDO A MORADIA ADEQUADA: A LUTA DO GARMIC PELA IMPLEMENTAÇÃO DA VILA DOS IDOSOS, PARI-SP

Filipe Augusto Portes

Lucas Bueno de Campos

Vânia Aparecida Gurian Varoto

Luzia Cristina Antoniossi Monteiro

Nayara Mendes Silva

CAPÍTULO 15 154

OPRESSÃO ÉTNICA E ESTIGMATIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO DOS JUDEUS NAS PROPAGANDAS NAZISTAS

Amanda Cardoso Barbosa

CAPÍTULO 16 163

DIGNIDADES PERDIDAS: UM RELATO DO TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO SEXUAL

*Christiane Rabelo Britto
Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva
Brunna Rabelo Santiago*

CAPÍTULO 17 173

VIOLÊNCIA SEXUAL INTRAFAMILIAR INFANTIL: O SILÊNCIO DOS INOCENTES

Helen Catarina dos Santos Ferreira

EIXO 6: O CAPITALISMO E AS RELAÇÕES COM O MUNDO DO TRABALHO

CAPÍTULO 18 182

A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E EDUCAÇÃO FRENTE ÀS OFENSIVAS DO CAPITAL: O DESAFIO DA OMNILATERALIDADE

*Carolina Poswar de Araújo Camenietzki
Adriana Cristina Omena dos Santos*

CAPÍTULO 19 193

AS CONTROVERTIDAS QUESTÕES DO ESTÁGIO PROFISSIONAL NO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Jaime Hillesheim

CAPÍTULO 20 208

AS MUDANÇAS PRODUTIVAS DO CAPITAL E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO: A ESPECIFICIDADE BRASILEIRA

Cibele da Silva Henriques

CAPÍTULO 21 216

DESENVOLVIMENTO CAPITALISTA E ESTADO BURGUEÊS: REFLEXOS DA OFENSIVA DO CAPITAL À CONSCIÊNCIA DOS TRABALHADORES.

Jéssica Rodrigues Araújo

CAPÍTULO 22 229

GESTÃO EMPRESARIAL E ASCENSÃO FEMININA: UM ESTUDO DE CASO

Cristiane Spricigo

EIXO 7: A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ASSISTENTE SOCIAL

CAPÍTULO 23 249

ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM SERVIÇO SOCIAL: A PERCEPÇÃO DOS SUPERVISORES DE

CAMPO E DOCENTES

Vivianne Riker Batista de Sousa
Roberta Ferreira Coelho de Andrade
Mayza Lorena Barbosa da Silva Noronha
Maria Gracileide Alberto Lopes

CAPÍTULO 24 260

REQUISIÇÕES E COMPETÊNCIAS DO ASSISTENTE SOCIAL NO USO DAS REGULACOES
PROFISSIONAIS, DAS CONDIÇÕES INSTITUCIONAIS E TÉCNICAS DE SEU TRABALHO

Isabela Sarmet de Azevedo
Thamyres Siqueira Freire
Marlene Souza dos Santos

CAPÍTULO 25 270

OS DESAFIOS DO SERVIÇO SOCIAL FRENTE AO PENSAMENTO PÓS-MODERNO: CRÍTICA À
ILUSÓRIA CONCEPÇÃO BURGUESA DE REALIDADE

Ingridy Lammonikelly da Silva Lima
Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida
José Rangel de Paiva Neto

CAPÍTULO 26 281

SERVIÇO SOCIAL E INTERDISCIPLINARIDADE: CONFLUÊNCIAS E DESAFIOS

Nilvania Alves Gomes

SOBRE A ORGANIZADORA..... 291

AS CONTROVERTIDAS QUESTÕES DO ESTÁGIO PROFISSIONAL NO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Jaime Hillesheim

Florianópolis – Santa Catarina

RESUMO: No contexto da acumulação flexível e em face dos processos de intensificação da precarização do trabalho constata-se que o uso da força de trabalho por meio de contratos de estágio constitui importante mecanismo para a redução dos gastos com a compra desta mercadoria por parte dos empregadores. A aprovação da Le n.º 11.788 de 2008, conhecida como “lei do estágio”, por outro lado, parece ter instituído um novo padrão protetivo aos trabalhadores estagiários que é defendido pelos próprios contratados – em face de suas necessidades concretas de sobrevivência e permanência no espaço de formação – e pelas instituições de ensino e concedentes. Não obstante se avalie que o conteúdo da referida norma configurou importantes avanços, após sua aprovação, inúmeras propostas legislativas foram apresentadas na Câmara Federal com vistas a alterar o seu texto e incluir novas regras que, aparentemente, elevariam ainda mais aquele padrão protetivo. Nossa hipótese de trabalho, no entanto, é de que essas proposições acabam contribuindo para a criação e manutenção de um contingente de trabalhadores de segunda categoria e servindo

de referência para as pretensões de redução do conteúdo das normas gerais de regulação das relações laborais ou, ainda, para a consolidação e legitimação das novas regras instituídas pela recente contrarreforma trabalhista aprovada no Brasil em 2017. Essas questões não podem ser desconsideradas no debate sobre o estágio profissional, notadamente na área do serviço social.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Precarização. Estágio profissional.

ABSTRACT: Within the context of flexible accumulation and in view of processes of intensifying the precariousness of work, it is observed that the use of labor force through internship contracts is an important mechanism used by the employers to reduce the expenses with the purchase of this merchandise. The approval of Law no. 11,788 from 2008, known as the “internship law”, on the other hand, seems to have established a new protective standard for interns, which is defended by the contractee themselves - given their concrete needs for survival and permanence in the training environment - and by educational and grantor institutions as well. Although it is observed that the content of the aforementioned law represented important progress, after its approval numerous legislative proposals were submitted to the Federal Board in order

to amend its text and include new rules that would apparently raise the protective standard even further. Our working hypothesis, however, is that these propositions end up contributing to the creation and maintenance of a contingent of second-class workers and serving as a reference for the claims to reduce the content of the general norms for regulation of labor relations or even to consolidate and legitimize the new rules instituted by the recent labor counter-reform approved in Brazil in 2017. These issues can not be disregarded in the debate on the professional internship, especially in the area of social work.

KEYWORDS: Work. Precariousness. Professional internship.

INTRODUÇÃO

O serviço social de modo contínuo vem tentando construir estratégias para que o estágio supervisionado seja efetivamente um componente curricular que contribua, no processo de formação, para o desenvolvimento das competências e habilidades preconizadas nas atuais diretrizes para os cursos da área. Aspectos mais gerais que relacionam o estágio às necessidades impostas pelo mercado de trabalho, contudo, muitas vezes não são devidamente tratados de modo a subsidiar a operacionalização da política nacional de estágio, inclusive na área do serviço social. Esta relação entre o estágio profissional e as demandas do mercado de trabalho se torna ainda mais complexa com o advento da contrarreforma trabalhista, cuja aprovação se deu por meio da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.

A reflexão que aqui trazemos faz parte de uma investigação mais ampla sobre os fundamentos e perspectivas de proposições legislativas apresentadas na Câmara Federal, com vistas a alterar disposições contidas na Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008. Esta análise, por sua vez, integra uma proposta de pesquisa denominada *As condições de trabalho dos assistentes sociais: uma análise a partir da realidade dos estágios nos espaços sócio-ocupacionais*, em desenvolvimento por docentes e estudantes pesquisadores do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Por oportuno, esclarecemos que este artigo foi inicialmente publicado nos Anais do I Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais, realizado entre os dias 27 e 29 de outubro de 2015, na UFSC, sob o título: *Os paradoxos das propostas de valorização do estágio profissional*. Foi revisado e atualizado. Reitera também reflexões apresentadas em artigo publicado pela Revista *Temporalis* (v. 16, n. 32, 2016), sob o título: *Estágio profissional e precarização do trabalho*.

As análises que aqui trazemos apontam para o fato de que as proposições legislativas para inclusão de alterações da “lei do estágio” vão ao encontro dos interesses do mercado de trabalho em detrimento da dimensão pedagógica deste componente curricular. Por uma opção metodológica, selecionamos inclusive os Projetos de Lei (PL) já arquivados, compreendendo o período entre 2009 e 2017

que evidenciam determinadas teleologias sobre o estágio profissional. Muitos são desarquivados ou seus conteúdos se tornam emendas ou são apensados a outros PL em tramitação ou a novas proposições. O conteúdo do conjunto de Projetos de Lei (PL) apresentado, em essência, revela a conexão das iniciativas legislativas com a lógica mercantil impressa na política de educação brasileira e com as necessidades de desoneração do capital em relação aos custos da reprodução da força de trabalho. O uso de contratos de estágio para viabilizar a forma precária de inserção no mercado de trabalho está entre as estratégias flexibilizadoras do uso da mercadoria força de trabalho no contexto da reestruturação produtiva que avança no Brasil a partir dos anos de 1990. Os empregadores, a partir de contratos precários de trabalho, notadamente os de estágio, encontram “[...] um público extremamente fragilizado: a juventude inserida precocemente num mercado de trabalho absolutamente desfavorável à garantia de direitos trabalhistas” (MESQUITA, 2011, p. 64). O mesmo autor, fazendo um levantamento sobre a utilização dos contratos de estágio pelos empregadores, com o apoio da maior agência de integração do Brasil – o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) -, afirma que:

[...] as informações do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola), maior Agente de Integração do país, demonstram que nas décadas de 1970 e 1980 essa instituição ajudou, a cada década, 326 mil estudantes a conseguir estágio. Cumpre observar que, na década de 1990, esse número aumentou para 692 mil. Essa marca foi superada, pois do início do ano 2000 até março de 2003, o CIEE encaminhou aproximadamente 649 mil jovens estudantes para estágios (MESQUITA, 2011, p. 101)

Não obstante a ampliação desta forma de contratação da força de trabalho, no Brasil, os órgãos de fiscalização não atuam efetivamente no sentido de identificar as irregularidades existentes, especialmente quanto à inobservância das normas legais sobre a relação entre as atividades de estágio e os conteúdos da formação. Por isso, tais contratos acabam por viabilizar formas de “subemprego aberto e disfarçado”, conforme assevera Santos (2006).

Aqui, dentre os aspectos contemplados no nosso plano de estudos, em particular quanto à análise de proposições legislativas, podemos mencionar as seguintes teleologias neles contidas: a mitigação das finalidades pedagógicas do estágio em face da perspectiva mercadológica; a ampliação do “exército” de estagiários para servir às necessidades do mercado com custo reduzido; o alongamento do tempo de estágio; as diferentes formas de acesso às vagas de estágio; a invasão de perspectivas moralizantes nas práticas de estágio em detrimento de sua natureza pedagógica; e a progressiva e precária aproximação do trabalhador estagiário à figura jurídica do emprego.

No presente artigo trataremos especificamente do último aspecto mencionado com o fito de mostrar que os estágios profissionais, em todas as modalidades e níveis de ensino, têm se constituído em formas disfarçadas ou explícitas de precarização do trabalho, muitas vezes reafirmadas pela dinâmica instaurada nos espaços de formação.

A partir dessa afirmativa, socializamos alguns questionamentos sobre o estágio em serviço social. Contudo, é preciso advertir, não se trata de uma discussão sobre o estágio profissional em serviço social, ainda que este esteja presente na análise de maneira incidental.

1 | ESTÁGIO PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO:

Na forma social capitalista a força de trabalho constitui uma mercadoria que, assim como outra qualquer, está submetida às regras e à dinâmica do mercado, ainda que “[d]iferentemente das outras mercadorias, a determinação do valor da força de trabalho contém um elemento histórico e moral” (MARX, 2013, p. 246). Aqui, em especial, podemos fazer referência às condições dos jovens trabalhadores, principal público das ações de inserção no mercado de trabalho por meio do estágio. As exigências impostas pelas condições objetivas de vida precipitam o ingresso desse segmento no mercado de trabalho e o estágio profissional viabiliza esta inserção. Se, por um lado, o principal requisito para a contratação pela via de estágio é a vinculação ao processo de formação, por outro, o próprio estágio restringe a vivência acadêmica e todas as possibilidades que ela pode oferecer, especialmente no âmbito universitário: pesquisa, extensão, dedicação aos estudos por meios de grupos, movimento estudantil, etc..

Ao nos debruçarmos sobre as condições nas quais a mercadoria força de trabalho é consumida constatamos que historicamente ela o é sob progressiva e intensa precarização. Este processo, do ponto de vista do capital, é uma estratégia necessária e central para criar contratendências à queda das taxas de lucro, ainda que tal intento seja encoberto pela assertiva de que a liberalização do mercado de trabalho e a supressão de normas protetivas sejam essenciais para a manutenção e ampliação dos postos de trabalho. É neste contexto de precarização que afeta os trabalhadores do mundo todo que, em 2017, no Brasil, foi aprovada uma contrarreforma trabalhista que significou um retrocesso sem precedentes para a classe trabalhadora. Tendo como carro-chefe o paradigma da prevalência do negociado sobre o legislado, novas bases legais, mais flexíveis e minimalistas, instituíram as novas bases legais das relações laborais.

É também neste contexto de precarização que têm se ampliado o uso da força de trabalho pela mediação de contratos de estágio. Estes, com regras específicas, oferecem vantagens indiscutíveis para os empregadores, tanto do ponto de vista da qualidade da prestação laboral como do ponto de vista do custo da força de trabalho. A despeito dos retrocessos verificados especialmente com o advento da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, que deu materialidade a mais nova contrarreforma trabalhista no Brasil, inúmeras proposições legislativas visam alterar a Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008, de modo a introduzir nela determinadas proteções aos trabalhadores estagiários. No entanto, tais proposições, assim como a própria normativa mencionada,

encobrem processos que corroboram para o avanço da precarização do trabalho, conforme procuraremos argumentar.

1.1 Uma análise crítica sobre os “avanços” trazidos pela Lei n.º 11.788 de 2008:

A Lei n.º 11.788 de 2008 dispõe sobre o estágio de estudantes e subsidia primordialmente a política de estágio no âmbito nacional, tanto nas universidades como em outras instituições de ensino médio, técnico, especial e fundamental (do 5º ao 9º ano).

Apesar de esta normativa definir o estágio como um “ato educativo escolar supervisionado” e que, por isso, deve fazer “parte do projeto pedagógico do curso” de maneira a permitir o “aprendizado de competências próprias da atividade profissional”, contraditoriamente, a mesma norma indica que o estágio deve preparar o estudante “para o trabalho produtivo” (BRASIL, 2008). Neste sentido, a lei mesma objetiva explicitamente o ingresso do estudante no mercado de trabalho. E, ao definir tal objetivo, incorpora a lógica desse mercado tentando criar uma equalização entre as perspectivas da formação e as das instituições concedentes, de natureza pública ou privada, que nem sempre são compatíveis. Nessa correlação, prevalecem os interesses de mercado e as necessidades de reprodução da vida dos estudantes estagiários.

Não por acaso a lei em comento define regras que muito aproximam o estágio das relações de emprego, ainda que se afirme a sua natureza distintiva. Na prática, o que se observa é que esta distinção não é tão essencial e a norma tem contribuído, sim, para a precarização do trabalho. Alguns dos direitos constantes nos dispositivos da chamada “lei do estágio” são típicos dos que se inserem em relações de emprego. Em sendo assim, tem-se concretamente a constituição de um contingente de trabalhadores que passam a se identificar como empregados especiais, caso preencham os requisitos impostos pela norma: matrícula e frequência regular numa instituição de ensino; termo de compromisso entre o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio; compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas definidas nos instrumentos formais pactuados.

Neste sentido, a “lei do estágio” garantiu direitos que, em face das condições de vida da grande maioria dos estudantes brasileiros, parecem ser justo motivo de comemoração e de prestígio. Contudo, esta aparência progressista, no nosso entendimento, esconde um conjunto de estratégias que visa dispor, para o mercado de trabalho, mão de obra barata em detrimento da função pedagógica do estágio. Desta feita, a regulamentação de estágio aparece como uma exceção instituída à relação empregatícia.

Nesta direção, como já asseveramos, as “novidades” advindas da Lei n.º 11.788 de 2008 fazem assemelhar, de maneira incontestável, o estágio às relações de emprego, precarizando-as ainda mais. A aprovação dessa normativa fez (re)surgir outras proposições legislativas que vão na mesmíssima direção: atender os interesses do

mercado de trabalho capitalista.

Do ponto de vista formal a desconsideração do caráter pedagógico do estágio é combatida no meio jurídico. Ainda que numa interpretação legalista e de defesa da “lei do estágio”, Sobrinho assevera que:

A finalidade do estágio não é combater o desemprego, distribuir renda, tampouco suprir a carência imediata de mão de obra das empresas. A sua destinação é especificamente de formação educativa, afigurando-se ilegal a exploração do trabalho do estagiário com o objetivo de reduzir os custos de reprodução da força de trabalho (SOBRINHO, 2008, p. 08).

Apesar das tentativas de nublar as reais intenções da “lei do estágio”, os próprios órgãos estatais reconhecem que ela corrobora com o enfrentamento do desemprego, em particular, entre os jovens:

As disposições [...] [legais] representam uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. São concepções educativas e de formação profissional para dotar o estagiário de uma ampla cobertura de direitos capazes de assegurar o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho (BRASIL, 2010, p. 1).

Não obstante as posições defensivas das “inovações” impressas no texto legal em comento, seu uso para o enfrentamento do desemprego resta evidenciado nos próprios termos expressos nos documentos estatais. Por outro lado, a renda obtida pelo jovem trabalhador estagiário auxilia na sua subsistência e, não menos importante, permite a ele a permanência na universidade, especialmente quando esta tem natureza privada, haja vista a cobrança de mensalidades.

A burla à legislação trabalhista é cotidianamente reiterada sob o auspício dos contratos de estágio. Na realidade do ensino superior, não só na área do serviço social, mas em todos os cursos, a violação de direitos se materializa de várias formas: na falta do supervisor acadêmico ou na falta de condições para que esta seja realizada, no número excessivo de estudantes sob a responsabilidade de um mesmo docente, na transformação da supervisão de campo num sobretrabalho do profissional que a assume repercutindo sobre a qualidade do estágio, na ausência dos convênios e termos de estágio com a anuência de órgãos de fiscalização, na falta de nexo entre as atividades de estágio e a área de formação, na não realização de avaliações periódicas, na descaracterização da natureza sistemática da supervisão, etc..

No âmbito do ensino superior, mas não exclusivamente, a conivência das instituições de ensino com as inúmeras irregularidades caracteriza um pacto incondicional com os interesses do mercado de trabalho na medida em que oferecem mão de obra qualificada ou em processo de qualificação em condições ótimas para o capital. Do ponto de vista ético tais instituições faltam com o compromisso assumido com seus próprios estudantes, na medida em que a reiteração dessas práticas compromete a inserção futura desses no mercado de trabalho profissional após a

conclusão do processo formativo. Os prejuízos dos jovens profissionais podem ser ainda maiores, caso proposições legislativas que pretendem permitir a contratação de estudantes, na condição de estagiários, mesmo após a conclusão do curso, sejam aprovadas.

Apesar de todas as tentativas de valorização do potencial benéfico da Lei n.º 11.788 de 2008 para os estudantes, de fato, ela beneficia o mercado de trabalho capitalista, haja vista sua incontestável contribuição para dar maior flexibilidade ao uso da força de trabalho. Além disso, como já apontamos alhures, novas proposições estão em discussão no legislativo federal para fazer o capital avançar mais sobre os direitos dos trabalhadores e desvirtuar o caráter pedagógico do estágio.

1.2 A “promoção” do trabalhador estagiário a um novo *status*

Grande parte das proposições legislativas que visam alterar a norma citada (foram analisadas mais de 50 propostas) tende a buscar uma equiparação dos direitos do estagiário aos direitos assegurados ao trabalhador com vínculo de emprego, sem, contudo, pôr em questão os benefícios que os contratos de estágio garantem aos empregadores.

De acordo com a doutrina trabalhista os requisitos caracterizadores da relação de emprego são: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e alteridade. Por certo, parte destes requisitos que configuram a relação de emprego foi relativizada em virtude da recente contrarreforma trabalhista aprovada no Brasil em 2017.

De todo modo, da mesma forma que um empregado, o estagiário para ser contratado como tal deve ser uma pessoa física, na condição de estudante, ainda que o crescimento do fenômeno da “pejotização” seja uma realidade. Este fenômeno resta evidenciado quando um empregador impõe ao empregado a criação de uma empresa em nome próprio, portanto, uma pessoa jurídica, permanecendo o trabalhador a desenvolver as atividades que costumeiramente realizava, como pessoa física.

Do mesmo modo, assim como um empregado, deve o estagiário exercer pessoalmente suas atividades, não podendo delegá-las a outrem. A não eventualidade presente na relação de emprego (a despeito das novas formas de contratação criadas pela Lei n.º 13.467 de 2017), por certo caracteriza da mesma forma o estágio e, dadas as exigências que se fazem ao estagiário, este acaba por integrar-se aos fins das organizações nas quais se vincula. A subordinação que advém da relação jurídica entre empregado e empregador por meio de um contrato de trabalho também é verificada entre o estagiário e quem o contrata, haja vista a exigência dos convênios e termos de estágio nos quais são explicitadas as obrigações e direitos das partes envolvidas. Por certo, o estagiário não pode assumir os riscos da atividade desenvolvida por quem o contrata, tal como um empregado, demonstrando que alteridade também se verifica nos contratos de estágio.

Além de todo o exposto, verificamos que o estágio, particularmente o curricular não obrigatório, tem sido remunerado, principalmente com o advento da Lei n.º 11.788 de 2008. Desta feita, a onerosidade presente na relação de emprego é similarmente observada em parte significativa dos contratos de estágio.

Ao analisar as similaridades entre o trabalhador estagiário e o empregado, Maurício Godinho Delgado se posiciona no seguinte sentido:

Repita-se que o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado – sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços). Não obstante, a ordem jurídica, avaliando e sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio – do ponto de vista do prestador de serviços, nega caráter empregatício ao vínculo formado (DELGADO, 2008, p. 324).

A partir dessas considerações podemos então formular as seguintes questões: se há tantas similaridades entre os contratos de estágio e os de emprego, por que aos empregadores é mais vantajosa a contratação de estagiários? Em face dessas similaridades não seria óbvio que desses contratos decorressem direitos e obrigações idênticos? Nesse particular, nos parece que sim, mas não é isso que se verifica na realidade concreta. Para estimular a contratação de estagiários aos empregadores é oferecido legalmente um conjunto de benefícios: não são devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários. Portanto, os contratantes dispõem de uma força de trabalho qualificada ou em processo de qualificação, com um custo muito menor. Ademais, este tipo de contratação pode servir de verniz sobre a imagem da organização concedente, haja vista que ela pode ser situada no contexto da cultura da “responsabilidade social”.

Isso também explica, em parte, a falta de vagas de estágio curricular obrigatório, na medida em que aquelas instituições concedentes que possuem um número significativo de estagiários realizando este componente curricular de caráter não obrigatório, declinam da seleção de estudantes que pretendem realizar o estágio profissional de caráter obrigatório. Isso porque teriam elas que dispor de um profissional para assumir as responsabilidades de supervisão exigidas pelas instituições de ensino por força de lei, regra que é facilmente burlada no caso do estágio não obrigatório, considerando que a maioria das unidades acadêmicas não tem estrutura para fazer o devido acompanhamento pedagógico nem mesmo do estágio curricular obrigatório. Ademais, a legislação impõe limites ao número de estagiários - independentemente de estarem realizando estágio obrigatório ou não - em relação a cada profissional supervisor. Não por acaso algumas universidades já estão implementando a denominada “supervisão de estágio *on line*”, estratégia que “responde” às inúmeras denúncias de descumprimento das normas legais, em especial quanto à supervisão acadêmica das atividades desenvolvidas pelos estudantes nas instituições concedentes.

Ao admitirem que estagiários exercem funções com qualidade e capacidade semelhante a de profissionais, alguns legisladores propõem alterações na “lei do estágio” no sentido de ampliar os benefícios nela previstos. Fazem isso defendendo interesses de determinados segmentos sociais, inclusive os de estudantes – que por condições objetivas da vida não têm alternativa -, mas, ao fim e ao cabo, corroboram para a desvalorização da dimensão pedagógica do estágio em face dos interesses do mercado de trabalho.

As proposições mais recorrentes têm como objeto a questão da remuneração, traduzida sob a denominação de bolsa de estágio. Neste particular as sugestões são muito variáveis. Alguns defendem que o valor da bolsa não pode ser inferior ao valor do salário mínimo vigente no país. Outros propõem que o pagamento seja diferenciado em conformidade com o nível de ensino, mas compulsório. Assim, os estudantes enquadrados nas condições previstas no inciso I, do art. 10 da Lei nº 11.788 de 2008 teriam direito ao pagamento de 01 (um) salário mínimo, os enquadrados no inciso II do mesmo dispositivo seriam remunerados com 1 (um) salário mínimo e meio e, os estudantes de nível superior, nas condições previstas no inciso III, teriam garantido o pagamento de bolsa no valor de 2 (dois) salários mínimos.

Conforme dispõe a Lei n.º 11.788 de 2008, temos que:

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

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

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

§1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante (BRASIL, 2008).

O argumento em relação à defesa dessas proposições é de que a valorização da remuneração dos estagiários coibiria as práticas de exploração dessa força de trabalho, haja vista que a atividade de estágio é reconhecidamente sub-recompensada. Destaca-se que as formas de recomposição do poder de compra da remuneração dos estudantes estagiários também é objeto de proposições legislativas. Neste sentido, é defendido que o valor da prestação pecuniária seja atualizado por algum indicador,

como por exemplo, o IPCA.

Há ainda algumas proposições voltadas para garantir que os estágios remunerados, em particular para os estudantes em níveis de ensino precedentes ao superior, sejam oferecidos exclusivamente para jovens entre 14 e 17 anos, sem vínculo de empregos, com renda familiar que os caracterize como pobres e até que eles completem 18 anos. Estes jovens teriam direito a uma bolsa de 1 (um) salário mínimo, além do auxílio transporte e alimentação.

Já as propostas de remuneração em relação aos estágios curriculares obrigatórios aparecem em menor número, mas existem. Em geral, estas proposições defendem que a União deve garantir, através da criação de um programa específico, no ensino superior, bolsas para os estudantes cujos cursos não tenham vagas suficientes para a realização desse tipo de estágio. Contudo, o acesso a este benefício estaria limitado aos estudantes de famílias cuja renda per capita fosse idêntica à definida pela legislação para o acesso aos programas de bolsas de estudos em instituições privadas de ensino superior.

Em sendo aprovada, esta proposta caracterizaria uma duplicidade de ação, haja vista a existência de uma política de permanência sendo conduzida pelo MEC, ainda que esta seja insuficiente para atender a demanda existente e que venha sofrendo uma drástica redução em virtude da política de austeridade e do ajuste fiscal levado a cabo pelo atual governo.

A aprovação de uma proposição dessa natureza permitiria que a iniciativa privada – como parte concedente nos convênios estabelecidos com as universidades -, também tivesse à disposição um exército de estagiários sendo recompensados economicamente pelo Estado, desonerando o capital, também por esta via.

Por fim, há proposições que sugerem que a questão da concessão de bolsa, no caso de estágio curricular obrigatório, seja uma liberalidade da parte concedente, sendo compulsória somente em relação aos estágios curriculares não obrigatórios.

Outro aspecto objeto de propostas de alteração da Lei n.º 11.788/2008 diz respeito ao recesso remunerado. Apesar de se destacar a sua distinção em relação ao direito trabalhista de férias, tanto no que tange a sua natureza quanto à forma de concessão, não há como negar similaridades, ainda que o recesso remunerado do estagiário figure como uma forma substitutiva e precária daquele direito do empregado celetista.

A norma legal vigente prevê que o estagiário que recebe bolsa ou outra contraprestação pelos seus serviços tem direito a um recesso remunerado, de 30 (trinta) dias, quando o estágio tenha duração igual ou superior a um ano. Prevê, ainda, que se o estágio for desenvolvido em tempo inferior, esse recesso deve ser concedido de maneira proporcional.

Muitas partes concedentes, nos casos em que o estágio tem duração de 2 (dois) anos, acabam por conceder os primeiros 30 (trinta) dias e, em virtude do fim do contrato de estágio, não concedem o segundo período de recesso remunerado. Neste

sentido, há a defesa, nas proposições legislativas analisadas, de que seja imposta à parte concedente a concessão do recesso remunerado sempre durante a vigência do contrato.

A necessidade de propor alterações que garantam a concessão do recesso remunerado dentro da vigência do contrato revela a visão atrasada e mesquinha das partes concedentes, contrariando o discurso da função social especialmente das organizações privadas com fins lucrativos, que valorizam sua marca ao darem publicidade ao fato de contribuírem com a formação de profissionais, oferecendo oportunidades de estágio, conforme aqui já assinalamos.

Outro aspecto de preocupação dos legisladores refere-se ao intervalo que antecede à extensão da jornada máxima de 6 (seis) horas do estagiário. As proposições, neste particular, são muito semelhantes às normativas trabalhistas que vigoravam até 2017 na CLT. Esse intervalo era primeiramente garantido somente às empregadas (art. 384 da CLT). Posteriormente foi também estendido aos empregados, conforme pacificadas decisões de Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio Tribunal Superior do Trabalho. Com a contrarreforma trabalhista de 2017 esta garantia foi suprimida. De todo modo, caso exista a necessidade de exceder a jornada de 6 (seis) horas, os legisladores propõem que terá direito o estagiário a um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso e alimentação, antes da extensão da jornada. Aliás, a concessão de auxílio-alimentação a estagiários também é objeto de PL analisadas.

A proteção à gestante estagiária também aparece como uma demanda incorporada nas proposições legislativas consultadas. Diante da omissão da “lei do estágio” em relação ao tema, os legisladores propõem que a estudante grávida deve ter seu termo de compromisso com a parte concedente suspenso por 120 (cento e vinte) dias (de forma semelhante ao previsto na CLT, em seu art. 392 e seguintes), sendo retomado após este lapso temporal de modo a cumprir o período remanescente. Ficaria a parte contratante impedida de desligar a estudante gestante desde a confirmação da gravidez até o decurso do tempo restante do contrato, contado após o seu retorno às atividades. Uma antecipação do desligamento só poderia ocorrer, de acordo com as proposições analisadas, nas hipóteses em que houvesse descumprimento das obrigações assumidas pela estudante ou, em outras palavras, quando esta cometesse uma falta grave. Em caso de aborto não-criminoso, a estagiária gestante teria direito a se afastar de suas funções por 14 (quatorze) dias, sem qualquer prejuízo. Além disso, apesar de as propostas legislativas preverem uma espécie de suspensão das atividades de estágio em virtude de gravidez, não se cogita, nestes casos, que o afastamento seja remunerado.

Assim como a proteção à gestante está presente nos PL em tramitação no legislativo federal, a reserva de vagas para pessoas com deficiência ou idosos também é ventilada, de maneira análoga ao que já está regulamentado em relação às oportunidades de empregos na iniciativa privada e nos concursos públicos, dependendo dos casos.

Da mesma forma que aos trabalhadores em geral está garantido o direito de livre associação, há proposições demagógicas que defendem a licitude da organização política da “classe de estagiários”, de forma que por este meio, os estudantes pudessem negociar seus interesses junto às partes concedentes, controlar o cumprimento da legislação e atuar em parceria junto aos órgãos de fiscalização. Além disso, os legisladores vislumbram que tais associações poderiam desenvolver ações cívicas, trabalho voluntário e eventos culturais.

Ora, ao afirmarmos que proposições neste sentido são demagógicas estamos nos referindo ao fato de que o direito à liberdade de associação é garantido constitucionalmente, não havendo necessidade de nenhuma outra normativa neste sentido. Eis, pois, que assim dispõe a o texto constitucional vigente, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.

[...] (BRASIL, 1988).

Ainda, referente às profissões liberais, caso seja exigido do estagiário a inscrição em órgãos de classe, as despesas com anuidade e taxas para a inscrição deverão, segundo proposições legislativas, correr por conta da parte concedente. Em caso de rescisão antecipada de contrato, o estagiário estaria obrigado a devolver o valor proporcionalmente ao lapso temporal restante para a extinção ordinária daquele.

Ao serem situadas no contexto da contrarreforma trabalhista aprovada em 2017, muitas proposições aqui analisadas parecem mostrar a falta de direção na atividade legislativa, haja vista que quase todas foram apresentadas antes daquela aprovação e, por vezes, tratam de proteções que sumariamente foram suprimidas pela Lei n.º 13.467 de 2017.

Ante ao que expusemos, defendemos que essas proposições que procuram equiparar os direitos do estagiário aos direitos do empregado só aparentemente são benéficas àqueles. Em face das tendências verificadas na realidade do mercado de trabalho no qual as vantagens econômicas para a contratação de estagiários por parte das empresas e órgãos públicos são inconteste, todas corroboram para os processos de precarização disfarçada das condições de vida e de trabalho do conjunto dos trabalhadores.

Estas proposições, no nosso entendimento, acabam por colocar no horizonte da luta política da classe trabalhadora pautas que, no fundo e ao cabo, terminam por legitimar o avanço da ofensiva do capital sobre o trabalho, prolongando, sobremaneira, a postura defensiva que o movimento dos trabalhadores tem assumido nas últimas décadas, em particular na realidade brasileira. Mais, elas acabam por dar azo à

constituição de trabalhadores de “segunda categoria”, submetidos a regramentos ainda mais precários e perversos. Ademais, certamente servem e serviram como parâmetro – negativo do ponto de vista dos trabalhadores - para a contrarreforma trabalhista aqui mencionada, haja vista que, por trás dos aparentes avanços, estas proposições de garantias de direitos ao “exército de estagiários” logram importantes conquistas para o capital, na medida em que elas o desoneram. Se aceitas pelos trabalhadores estagiários, por que não o poderiam ser, também, pelos trabalhadores em geral? As alterações realizadas no texto celetista especialmente pela Lei n.º 13.467 de 2017 apontam para um significativo processo de deslocamento de responsabilidades pela reprodução da forma de trabalho para os próprios trabalhadores e para processos ainda mais intensos de precarização.

Do ponto de vista ideológico, as vantagens propostas aos estudantes estagiários corrobora significativamente para a consolidação de posturas de sujeição do trabalho ao capital, mantendo ainda mais intocada a dominação deste sobre aquele.

Além disso, esta forma precária de proteção dos estagiários contribui para o processo de fragmentação da luta política dos trabalhadores, pois mina a construção da identidade de classe e, se não inviabiliza, dificulta muito a vinculação daquele contingente aos movimentos organizativos da classe trabalhadora, notadamente aos sindicatos. Tal aspecto é essencial para que os processos de supressão, regressão e desregulamentação de direitos trabalhistas continuem avançando.

A despeito de todas as questões aqui expostas, a crítica a “lei do estágio” não é feita somente a partir do ponto de vista dos trabalhadores em virtude de seus desdobramentos negativos sobre as condições e relações de trabalho. Empresas e órgãos contratantes também a criticam, pois, segundo eles, o legislador não acertou ao limitar a jornada de trabalho do estagiário em 6 (seis) horas e não permitindo que ele trabalhe 8 (oito horas) diárias. A limitação do tempo de contratação – de 2 (dois) anos pelo mesmo concedente – e a imposição de pagamento de auxílio-transporte - no caso do estágio obrigatório – são também questões consideradas descabidas pelos habituais contratantes de estagiários.

CONCLUSÃO

Nos termos aqui expostos, entendemos que os estágios profissionais estão constituindo, sim, formas precárias de trabalho em geral. Ainda que a legislação vigente contemple genericamente a relação entre estágio e área de formação no sentido de desenvolver as habilidades e competências previstas nos projetos de cursos, o que ocorre é que são priorizadas as demandas do mercado de trabalho.

Em face de tudo aqui exposto, deixamos ao leitor questões para serem refletidas: considerando a particularidade do serviço social e, em sendo o estágio um componente curricular determinante para uma boa formação, como a profissão se posicionará em relação aos processos que, pela mediação das práticas de estágio, corroboram

para a precarização das condições e relações de trabalho em geral? Ao dispensar o mesmo tratamento às duas modalidades de estágio, ou até priorizando a supervisão do estágio curricular não-obrigatório em detrimento de outras atividades previstas no projeto de formação defendido pela categoria, seguindo a letra da lei, não estará o serviço social, sucumbindo aos ditames do mercado de trabalho e, negando, mais uma vez, o enfrentamento dos dilemas do estágio curricular obrigatório?

Estas questões não significam a negação da importância do estágio supervisionado na formação do profissional de serviço social. Apenas, indicam inquietações políticas e teóricas que precisam ser enfrentadas para que a profissão não assuma posicionamentos que se oponham aos princípios e valores por ela mesma defendidos. Ao mesmo tempo, partimos do pressuposto de que o enfrentamento do avanço do capital sobre o trabalho pela mediação do estágio profissional só pode ser compreendido em sua complexidade se situado no contexto da acumulação flexível e, em particular, na realidade brasileira, no contexto de agressivos ajustes fiscais e de medidas de austeridade. Ademais, é preciso também levar em conta que os profissionais assistentes sociais supervisores de estágio (acadêmico e de campo) são sujeitos que, assim como os trabalhadores estagiários enfrentam os processos de precarização das condições e relações de trabalho. Trata-se, portanto, de uma questão que envolve a todos e que implica lutas no campo institucional associadas às lutas da categoria e da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n.º 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 14 mar. 2018.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 49. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Lei n.º 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/l11788.htm>. Acesso em: 30 jan. 2018.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Nova cartilha esclarecedora sobre a Lei do Estágio**. Brasília: MTe, 2010. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CD2239D012CD2CA6F44A7/capa-cartilha-estagio-web.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Ltr, 2008.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MESQUITA, Marcos Roberto. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho e o acesso aos direitos trabalhistas no Brasil dos anos 2000**. 2011. 541 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011. Cap. 5. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/280116/1/Mesquita_MarcosRoberto_D.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2018.

SANTOS, Juscelindo Vieira dos. **Contrato de estágio**: subemprego aberto e disfarçado. São Paulo: LTr, 2006.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Disponível em: <http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2018.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-85107-21-5

