



A Utilização do Estágio Remunerado no Âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina

Amauri Milton Graf
Pós-Graduando

Dênia Falcão de Bittencourt
Orientadora

Curso de Especialização em Modernização da Gestão do Poder Judiciário

Universidade do Sul de Santa Catarina

Unisul Virtual – Setembro/2008

Resumo

O presente artigo discute a utilização do Estágio Remunerado no âmbito das Organizações Públicas em geral e do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, em particular. O Estágio Remunerado, criado para ser instrumento de aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional, apresenta, não raras vezes, vícios e distorções que comprometem a eficácia do instituto. Este trabalho propõe-se a analisar os seus objetivos e finalidades, seu regramento e sua aplicação prática. O artigo está estruturado da seguinte maneira: breves noções sobre o Contrato de Estágio, seu conceito e embasamento jurídico; exposição das condições em que se dá a contratação de Estagiários pelo Poder Judiciário de Santa Catarina e dos rumos do ensino jurídico do país; por fim, uma abordagem de aspectos como a motivação e o comprometimento dos Estagiários no serviço público.

Palavras-Chave: gestão de pessoas, serviço público, estágio remunerado.

1. Introdução

O mundo em que vivemos está se transformando com uma rapidez jamais vista em toda a História da Humanidade. As conquistas tecnológicas e os avanços da ciência têm reflexos importantes no campo social, cultural e jurídico da vida em sociedade, criando um panorama cada vez mais dinâmico, no qual as relações humanas se desenvolvem de modo célere e em tempo real.

Todo esse cenário tem gerado imprevisibilidade e incertezas, sobretudo para as Organizações. Para MAXIMIANO (1992) "uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa".

FISCHER e FLEURY (2002), lecionam que Gestão de Pessoas é um "conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho".

Em suma, os conceitos encontrados sobre o tema são variados e diferenciam-se conforme o enfoque dado ou a ênfase em uma ou outra característica, passando por muitas transformações ao longo do tempo, dependendo das condições sociais, econômicas, culturais e organizacionais.

Certo é que as Organizações funcionam por meio das pessoas, que delas fazem parte e que agem e decidem em nome delas. Dessa forma, as pessoas constituem o elemento básico do seu sucesso.

Nesse contexto, a Gestão de Pessoas, especialidade relativamente nova da Administração, criada e desenvolvida a partir do crescimento e do alto grau de complexidade das tarefas organizacionais, mostrou-se de crucial importância para as Organizações, quer sejam públicas ou privadas.

CHIAVENATO (2004) afirma: "As pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí, a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários".

A Gestão de Pessoas tem seu foco voltado ao elemento humano e a sua função mais importante é promover a colaboração eficaz das pessoas envolvidas, para assim alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Além disso, revelou-se uma ciência em constante mudança e transformação, cujo estudo engloba todas as ações adotadas pela Organização com a finalidade precípua de integrar, mobilizar e promover o elemento humano, com vistas a uma melhor produtividade.

Essa nova visão do elemento humano, verificada a princípio nas Organizações Privadas, já é perceptível nas Organizações Públicas. Há uma visível transformação, não só na sua estrutura organizacional formal, mas também nos padrões comportamentais e culturais, que acabam afetando as relações internas e externas de poder.

No âmbito das Organizações Públicas, onde o foco das atenções é invariavelmente o Servidor Público, trabalhador estável, admitido mediante concurso público, de carreira geralmente de longa duração, apresenta-se a nova figura do Estagiário, a contrastar com todo o restante. Por suas características e peculiaridades, o Estágio Remunerado tem gerado importantes questionamentos de ordem econômica, social, ideológica ou jurídica, reclamando uma atenção especial, porque importante e necessária para a consecução dos objetivos finalísticos da Organização Pública.

O Estagiário constitui, inegavelmente, uma força de trabalho importante e até essencial no contexto atual das Organizações Públicas, historicamente tão carentes de mão-de-obra. Ao mesmo tempo, características que lhe são próprias, tais como a contratação, a relação trabalhista, a remuneração etc, o diferenciam dos demais colaboradores, trazendo reflexos diretos, por exemplo, no seu comprometimento com a Organização e instigam o aprofundamento do estudo acerca dessa categoria funcional.

Este artigo visa propor uma reflexão séria e preocupada a respeito da finalidade, alcance e, principalmente, dos resultados, sob o ponto de vista do estudante/estagiário e também da Organização. Imbuído desse espírito crítico é que se vai à cata de subsídios para a correta compreensão do problema, valendo-se de uma análise conceitual, fática e conjuntural do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

2 Noções Gerais sobre os Contratos de Estágio no Ordenamento Jurídico Brasileiro

O Estágio Remunerado, criado para ser instrumento de aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional, apresenta, não raras vezes, vícios e distorções que comprometem a eficácia do instituto.

O Contrato de Estágio, embora se assemelhe ao Contrato de Trabalho, com ele não se confunde. Para sua melhor compreensão, cumpre, pois, conceituá-lo, buscando subsídios na doutrina e no próprio texto legal. É oportuno e necessário, também, apresentar as características próprias de cada modalidade de contrato, assim como identificar a legislação em que se fundamenta o Estágio Remunerado.

2.1 Conceito de Contrato de Estágio

Estágio é uma modalidade de aprendizado, eminentemente prática, que se desenvolve através da execução de tarefas ou atividades relacionadas ao conteúdo informativo de um programa de ensino, visando à aplicação prática e ampliação ou especialização dos conhecimentos e aptidões de estudantes a nível médio ou universitário.

O Estágio pode ser remunerado ou não remunerado, entendendo-se como remunerado aquele que inclui uma ajuda financeira concedida ao Estagiário, sob a forma de bolsa específica por tempo determinado.

O Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, que regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, em seu artigo 2º, define:

Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionada ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Caracteriza-se o Contrato de Estágio, pelo acordo estabelecido entre o aluno e a empresa privada ou ente público, com a intervenção obrigatória de uma instituição de ensino, a quem cabe o papel legal de supervisionar a atividade.

Nesse documento deverão constar as atividades desenvolvidas pelo Estagiário, que devem ser compatíveis com a carga teórica adquirida na escola.

Segundo NÓBREGA (2008):

O Contrato de Estágio é concretizado através de instrumento contratual entre o estudante e a parte concedente, especificando carga horária, tempo de duração e atividades a serem seguidas; em unidades condignas que proporcionem esta aprendizagem; com jornada de trabalho compatível com o horário curricular e com duração não inferior a um semestre letivo. Ainda é garantido ao estudante o direito a um seguro por possíveis acidentes pessoais, feito pela instituição de ensino ou pelo agente de integração, visto que este tipo de contrato não gera contribuição previdenciária ou Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

É importante assinalar que o Estágio não cria vínculo empregatício, bem como os direitos e garantias próprios da relação de emprego. Aos olhos da lei, Estágio não é trabalho e não deve ser visto como oportunidade de trabalho, somente de aprendizado.

2.2 A Legislação Aplicável aos Estagiários

O Contrato de Estágio foi instituído pela Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977 e regulamentado pelo Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, com diversas modificações posteriores em ambas as normas. Verifica-se, porém, alguns determinados Estágios que são regulamentados por outras normas. De qualquer modo, é esta a legislação que regula o Estágio em geral.

O artigo 1º, da Lei nº 6.494/77, tem o seguinte teor:

As pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, aluno regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º Grau e Supletivo.

§ 1º - O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo, o estudante, para esse fim, estar em condições de estagiar, segundo o disposto na regulamentação da presente Lei.

§ 2º - Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

Conforme se extrai do texto legal, somente as Organizações, sejam elas públicas ou privadas, e que reúnam condições de oferecer experiência prática, podem aceitar Estagiários em seus quadros.

Destaca-se, igualmente, a preocupação do legislador em proporcionar ao estudante um complemento ao ensino formal, de forma planejada e supervisionada pela instituição de ensino. Atualmente, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 2.419/07, do Senado Federal, apensado ao Projeto de Lei nº 4.065/93, também do Senado, que trata do mesmo tema, que visa atualizar e unificar a legislação sobre o Estágio Profissional de estudantes, revogando leis sobre o assunto e alterando outras.

O autor da proposta, Senador Osmar Dias (PDT-PR), argumenta que a legislação sobre o assunto apresenta graves anacronismos e precisa ser modificada. O projeto mantém algumas das regras e princípios da legislação em vigor, mas introduz várias alterações para adaptar a legislação às mudanças no mercado de trabalho e do processo educacional.

O referido projeto de lei, aprovado pela Câmara dos Deputados em 13 de agosto de 2008 e já encaminhado à sanção presidencial, estabelece a limitação máxima em dois anos da duração do Estágio. Prevê ainda, a redução da jornada de atividades, fixando-as em quatro horas diárias (20 horas semanais) para os estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, e seis horas diárias (30 horas semanais) para os estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Estabelece o recesso remunerado (leia-se férias) para o caso dos contratos com duração superior a um ano, obrigatoriedade do vale-transporte e seguro de vida, dentre outros dispositivos.

A prática do Estágio por Estudantes nas entidades da Administração Pública do Estado de Santa Catarina encontra-se prevista na Lei Estadual nº 10.864, de 29 de julho de 1998, com alterações posteriores trazidas pelas Leis nº 11.120/99 e 11.467/00. A regulamentação ficou por conta dos Decretos 387, de 23/07/99; 1323, de 23/12/03 e 297, de 21/05/07.

No que tange ao Poder Judiciário de Santa Catarina, a contratação de Estudantes através do Programa de Bolsa de Trabalho, instituído pelo Decreto nº 1.286, de 20 de dezembro de 1991, é disciplinada através da Resolução nº 21/00-GP, de 02/05/2000, publicada no DJSC nº 10.453, de 10/05/2000.

2.3 Distinções entre Contrato de Trabalho e Contrato de Estágio

Caracteriza-se o Contrato de Trabalho sempre que o objeto da relação jurídica entre os contratantes seja a prestação de trabalho por conta alheia.

A natureza da prestação de serviços é que irá definir a espécie de contrato entabulado.

Os Contratos de Trabalho, como espécies de contratos de atividade, aparecem nos mais diversos ramos do Direito. Para o Direito do Trabalho importa especialmente o Contrato de Emprego, por ser a relação empregatícia a sua categoria básica.

Na definição esposada por Manuel Cândido Rodrigues *apud* ROCHA (2007), o contrato de emprego é um:

contrato bilateral, consensual, oneroso, da classe dos comutativos e de trato sucessivo. Tem por requisitos a pessoalidade, a onerosidade, a continuidade e por vezes, a própria exclusividade. Apresenta, como elementos integrantes, o acordo de vontades (tácito ou expresso); as prestações recíprocas (serviço de um lado e remuneração do outro); não-eventualidade na prestação de serviços e sujeição, por parte do empregado, às determinações de uma pessoa física ou jurídica.

O traço mais marcante dessa espécie contratual é a subordinação jurídica, que consiste no poder de direção, de ordem ou mando, pelo empregador e a obrigação de cumprimento por parte do empregado, desde que as ordens sejam legítimas.

O Contrato de Estágio, por seu turno, que não é amparado pelo Direito do Trabalho, mas pelo Direito Civil, é do tipo solene e pressupõe o preenchimento de requisitos de ordem objetiva e de ordem subjetiva.

Os elementos objetivos do Contrato de Estágio consistem em: a) frequência em cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial; b) termo de compromisso firmado entre a empresa e o Estagiário, com a interveniência obrigatória da entidade de ensino; c) seguro de acidentes pessoais em favor do estudante; d) pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação.

Já os elementos subjetivos são: a) o Estágio deve complementar o ensino recebido pelo estudante, com treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano; b) a vinculação entre o currículo escolar e o do Estágio.

A ausência de pelo menos um dos citados pressupostos, induz fatalmente à descaracterização do Contrato de Estágio, por haver uma autêntica relação de emprego.

É nesse sentido que o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina tem decidido:

Ementa: CONTRATO DE ESTÁGIO. DESNATURAÇÃO. A desnaturação do contrato de estágio impõe a transposição da natureza contratual invocada pela ré, de molde a ser declarado o vínculo de emprego, nos termos do artigo 3  da CLT. Recorrente: Serviço Social da Indústria – SESI. Recorrido: Vera Beatriz Ruzanovski

E mais:

Acórdão 1965/2003 - Juiz Garibaldi T. P. Ferreira - Publicado no DJ/SC em 25-02-2003, página: 126

Ementa: CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. O princípio da primazia da realidade sobrepõe-se a toda e qualquer forma de alteração da verdade dos fatos por meio de instrumentos jurídicos na forma e antijurídicos na essência e celebrados com vício de consentimento em relação à contratada para ser estagiária. Nos termos do art. 1º, § 3º, da Lei n.º 6.494/77, deve a instituição de ensino contratante propiciar-lhe a complementação necessária ao processo de ensino-aprendizagem, com o devido planejamento, acompanhamento e avaliação de suas atividades. Nulidade do contrato de estágio que se declara em razão da exploração da capacidade laborativa em evidente desvirtuamento dos objetivos da lei em questão.

Acórdão 7257/2000 - Juiz Idemar Antônio Martini - Publicado no DJ/SC em 09-08-2000, página: 251.

O Estágio, quando remunerado, é um dos institutos que mais se aproxima da relação de emprego, uma vez que reúne os elementos fáticos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador dos serviços).

Mesmo assim, com ela não se confunde, por expressa determinação legal, ante os objetivos educacionais do Estágio, visando favorecer o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmico-profissional do estudante.

3 O Poder Judiciário e a Contratação de Estagiários Remunerados

O Estudante busca no Estágio uma fonte de conhecimento e de experiência prática no seu futuro campo de trabalho, ao mesmo tempo em que está aprendendo a teoria nos bancos escolares.

Para a sociedade, o Estágio pode representar uma alternativa de combate ao desemprego e de desenvolvimento econômico-cultural do povo.

Este capítulo visa retratar de que forma se dá a qualificação profissional do Estudante tanto no ambiente acadêmico quanto no exercício do Estágio.

3.1 A Crise Funcional no Poder Judiciário Brasileiro

O século passado, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, foi marcado por um progresso sem precedentes na História da Humanidade.

Na esfera do Direito, as mudanças foram profundas, principalmente por conta do reconhecimento dos direitos humanos em nível internacional (Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10/12/1948) e pela inclusão de novos direitos no texto constitucional de vários países ocidentais. BOBBIO (1992) qualifica esse novo tempo como a “Era dos Direitos”.

Para o consagrado autor, a multiplicação, ou a proliferação dos Direitos do Homem ocorreu de três modos distintos: a) aumento da quantidade de bens merecedores de tutela; b) extensão de titularidade de direitos típicos a sujeitos diversos do homem; c) abandono da visão genérica do homem, passando a visar as suas diversas maneiras de ser em sociedade.

A Constituição Federal de 1988, cognominada “a Constituição Cidadã”, atenta a essas transformações, ampliou o rol dos direitos fundamentais, contribuindo decisivamente para a democratização do país e para o surgimento de uma sociedade mais consciente e preocupada com as questões da cidadania e com o acesso à justiça.

O progresso no campo jurídico-constitucional brasileiro contrastou com décadas de crise financeira e economia recessiva, frustrando a efetivação daqueles direitos reconhecidos. Isso contribuiu sobremaneira para uma maior demanda ao Poder Judiciário, provocando o aumento da quantidade de processos e gerando uma verdadeira explosão de litigiosidade.

No entanto, a justiça brasileira não estava convenientemente preparada para responder com presteza ao aumento das demandas, considerando-se várias causas, entre elas: carência de juízes e de servidores; de recursos tecnológicos e materiais; legislação inadequada e ultrapassada.

Para suprir a crônica falta de Servidores, o Poder Judiciário de Santa Catarina sempre se valeu de funcionários disponibilizados por outros Órgãos Públicos, quase sempre das Prefeituras Municipais.

Com o advento da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) e as restrições nela contidas, o foco passou a ser a figura do Estagiário.

Essa alternativa mostrou-se cômoda e oportuna, sob o ponto de vista que o Estagiário é um profissional relativamente qualificado e de baixo custo, pois a sua remuneração é menor (cerca de um terço) do que a remuneração básica do Técnico Judiciário, cujas atividades afinam-se às do Estagiário, quando atuante em um cartório judicial. Além do mais, o Estagiário não adquire a estabilidade que tem o Servidor e sobre a sua remuneração ou dispensa não incidem encargos sociais.

A contratação de Estagiários para suprir postos de trabalho regulares transforma-os em verdadeiros trabalhadores de segunda classe, com direitos trabalhistas burlados e sem a almejada profissionalização.

A precariedade e a transitoriedade da relação do Estagiário com a Organização Pública ameaçam a consecução do objetivo maior da Gestão de Pessoas, que é mobilizar os colaboradores para o alcance dos objetivos organizacionais.

Mobilizar significa gerar motivação, entusiasmo e, principalmente, comprometimento com a Organização. A falta de um envolvimento maior tem reflexos importantes na produtividade e na qualidade dos serviços prestados.

É importante, pois, que o Poder Judiciário atente para o efetivo cumprimento dos Princípios da Eficiência e da Eficácia, insculpidos no artigo 37 do texto constitucional, e enfrente corajosamente problemas crônicos como o da morosidade e da falta de pessoal, a fim de atender às necessidades sociais, considerando a sua função social e a importância da Justiça na nova ordem democrática.

3.2 Aspectos do Ensino Jurídico no Brasil

A qualidade do ensino universitário no Brasil, atualmente, vem sendo muito questionada. Verificam-se, freqüentemente, erros primários em todas as profissões.

Os resultados nas provas de habilitação dos Conselhos e Ordens Profissionais e no Provão do MEC bem demonstram os graves problemas por que passam as instituições educacionais brasileiras de ensino superior.

Um artigo recentemente publicado no jornal “O Judiciário”, veículo de divulgação da Associação dos Magistrados Catarinenses, bem ilustra a situação das instituições de ensino brasileiras:

No último censo realizado pelo MEC, em 2006, um dado surpreendente atraiu a atenção dos educadores e alunos do país: das 83 universidades privadas brasileiras, apenas 37 cumprem a exigência legal de comportar 1/3 dos docentes em regime integral, sendo oito catarinenses. O ministério concedeu quatro anos para a alteração nos quadros de docência, mas até então nada foi modificado: nem as instituições conseguiram adequar-se às novas exigências, nem o governo descredenciou qualquer universidade.

O ensino jurídico, especificamente, vive uma verdadeira crise de identidade, que provoca a necessidade de se repensar as diretrizes da atividade acadêmica, isso porque oferece uma formação essencialmente mecanicista, e na medida em que acaba por restringir espaços de reflexão priorizando a erudição técnico-formal. O perfil crítico deve ser um objetivo, mas centrado em propostas realistas, voltadas para o comprometimento de discentes e docentes com a qualidade.

O tipo de formação oferecido proporciona ao estudante uma postura passiva, muito acomodada, avessa à crítica e à pesquisa. Torna-o, como expressou Paulo Freire, mero “depósito de conteúdos”.

Para COELHO (2006), “o ensino deve se pautar pelo desenvolvimento de atividades de sala de aula não meramente transmissoras de conhecimento, mas também reflexivas e de desenvolvimento de capacidades e habilidades específicas”.

ÁLVARO DE MELO FILHO, *apud* SILVA (2005) leciona que

novos projetos didáticos pedagógicos devem substituir o vetusto e exclusivista monólogo da sala de aula da faculdade de Direito pelo diálogo entre os professores e alunos, produzindo verdadeiro trabalho de equipe. Com efeito, o professor deve ter em mente que o Direito não é ciência estática, pronta, acabada. Ao contrário, como já se afirmou, cada vez mais ele se mostra mais dinâmico a exigir uma reflexão coletiva sobre a validade e real aplicabilidade de seus valores normativos atuais. E isso envolve a difícil tarefa de construir conhecimentos juntos (professor-professor e professor-aluno).

O Estágio, concebido pelo legislador como meio de aperfeiçoamento e de complementação da formação acadêmico-profissional, deveria ser encarado como espaço estratégico para o resgate da criatividade e veículo fundamental da formação dos juristas, visando a transformação cultural dos atores jurídicos e, por via de consequência, do próprio Direito.

Por expressa disposição legal, cabem à escola e aos seus professores supervisionar a atividade do Estágio.

Na grande maioria das vezes não é o que acontece. Sequer é registrado conforme a lei.

A carga horária necessária aos professores e o elevado custo para os estabelecimentos de ensino inviabilizam a prática adequada de tal supervisão. Por isso ela simplesmente não acontece como deveria, afrontando a lei e minando todo o processo de aprendizado.

4. Conclusão

Concluídas as necessárias considerações acerca do instituto do Estágio Remunerado, seu regramento, seus objetivos e finalidades, é tempo de analisar de forma mais detida, a aplicação prática dessa atividade no sistema funcional do Serviço Público e, particularmente, do Poder Judiciário de Santa Catarina.

Como visto, o grande desafio da Gestão de Pessoas, atualmente, é promover a colaboração eficaz das pessoas envolvidas na estrutura da Organização. Os gestores públicos enfrentam, no campo da Gestão de Pessoas, restrições maiores, derivadas das especificidades do setor público.

As Organizações Públicas dispõem de estruturas e de processos desnecessariamente rígidos, que são mantidos por tradição cultural, e que já não respondem a nenhuma necessidade prática.

Nesse cenário, fatores como a motivação e o comprometimento são essenciais para o sucesso de qualquer empreendimento.

Segundo o Dicionário Aurélio (1999), motivação é um “conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo”.

Para muitos psicólogos, gerentes e executivos, a motivação humana tem sido um dos maiores desafios na gestão organizacional. Inúmeras pesquisas têm sido elaboradas e diversas teorias têm tentado explicar o funcionamento desta força aparentemente misteriosa, ou ainda desconhecida, que leva as pessoas a agirem em direção do alcance de objetivos.

A motivação é um fator intrínseco em cada uma desenvolve impulsos motivacionais distintos e em momento diferentes. Acontece apenas nos níveis mais elevados da hierarquia de MASLOW (2000): estima e auto-realização. O salário, as condições de trabalho, recreação e lazer não geram motivação, entretanto, com toda a certeza servem para prevenir a insatisfação.

Deve-se, assim, em primeiro lugar prevenir a insatisfação para depois gerar a motivação. O trabalho, sendo uma parte importante para este crescimento, precisa representar um caminho para o alcance deste ideal. O homem sente-se realizado quando encontra sentido naquilo que faz.

É difícil vislumbrar algum sentido em um Contrato de Estágio onde o estudante busca o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmica e que,

ao mesmo tempo, tem feições de legítimo contrato de trabalho, com a mesma carga de obrigações, porém sem a segurança e as garantias deste.

É ainda mais difícil esperar alguma contribuição positiva ao crescimento intelectual do estudante/estagiário que, via de regra, em um cartório judicial, exerce somente funções mecânicas, quase braçais, que pouco ou nada contribuem, seja para sua formação técnica, seja para a sua formação teórica.

Sem nenhum exagero, o Estagiário, chegando ao fim do seu curto período de aprendizado, estará pós-graduado em fotocópias, em técnicas de utilização dos obsoletos carimbos e terá juntado toneladas de papéis aos processos que abarrotam as unidades judiciárias.

Da mesma forma, um indivíduo sem motivação dificilmente esboçará algum comprometimento com a Organização, com os seus objetivos finalísticos e a sua missão.

Ensina GAUDÊNCIO:

É sabido que o funcionário pode se relacionar com a empresa de duas formas: ele participa ou se compromete. É também conhecida a jocosa diferença entre eles. Pode ser entendida no bife a cavalo. Neste, a galinha participa e o boi se compromete. Mais profunda, no entanto, é a diferença nas empresas que têm funcionários que participam ou que, diferentemente, se comprometem. A diferença será vista na qualidade do trabalho e no clima organizacional.

Denomina-se clima organizacional a ferramenta administrativa utilizada para medir e apurar o grau de satisfação dos colaboradores diretos da Organização perante determinadas variáveis.

Comprometer-se significa, sobretudo, identificar-se e envolver-se com uma Organização e dela participar ativamente. Comprometer-se é, também, estar atento aos seus afazeres e empenhar-se nas tarefas.

Esse envolvimento deve formar um vínculo de ordem afetiva, de forma a sentir-se parte do ente público contratante, antes de ser uma necessidade financeira ou uma mera obrigação contratual.

Segundo farta literatura, o comprometimento apresenta três dimensões básicas, a saber: uma forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização; um desejo de exercer considerável esforço em seu favor e, por fim, a vontade de manter-se como seu membro.

O caráter precário e transitório dessa relação não induz ao esperado envolvimento do Estagiário com a Organização tomadora dos serviços. O Estagiário

tem consciência desde o início de sua atuação, que não pertencerá ao quadro regular da Organização e que lá não permanecerá por muito tempo.

Visto sob este prisma o Estágio pouco ou nada acrescenta.

Não se trata, neste trabalho, de desestimular a prática do Estágio nas Organizações de Administração Pública. Ao contrário, o Estágio deve ser visto como uma pedra bruta a ser burilada. Espera-se, confiante, que suas arestas sejam aparadas, para então, extrair-se o verdadeiro sentido pretendido pelo legislador.

O Direito, em um Estado Democrático como o nosso, possui uma função eminentemente social, porque se constitui um verdadeiro instrumento de transformação da sociedade.

É por isso que o Estágio deve ter como principal finalidade contribuir para a formação cultural dos novos “atores jurídicos”, legando-lhes uma postura ética e crítica, sintonizada com a realidade.

Conseqüentemente, é imperativo que o instituto do Estágio, por seus relevantes objetivos sociais e educacionais seja fortalecido, e dessa forma de fato possa favorecer o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmico-profissional e não ser relegado à utilização ardilosa de força de trabalho menos onerosa visando o favorecimento econômico do tomador de serviços.

Certamente existem muitas maneiras de se alterar e corrigir essa situação de fato, que avilta a sua nobre destinação.

Seria aceitável, por exemplo, a criação de incentivos fiscais e isenção de impostos para estabelecimentos de ensino que de fato proporcionem a supervisão aos estágios. Por outro lado, aplicar punições severas a quem desvirtua a lei, desviando de seus propósitos.

Existe, também, uma solução muito prática e simples, porém de complexa aplicação, que é o cumprimento do procedimento correto, ético e justo do processo de estágio previsto em lei.

5. Referências

ARAUJO, Luis César G. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006;

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992;

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004;

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio**. Rio de Janeiro. Nova Fronteira. 2ª ed.

FISCHER, A.L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M.T.L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002. pp. 11-13;

FONSECA, Sérgio Azevedo. **Jornal Administrador Profissional** nº 195, Setembro de 2002. Disponível em <http://www.crasp.com.br/jornal/jornal195/sec1.html>. acesso em 05/08/2008;

GAUDÊNCIO, Paulo. **A Conquista do Comprometimento**. Disponível em http://www.ciesp.org.br/hotsite_dejur/pdf/dez_05/P_gina8.pdf. acesso em 22/09/2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Dicionário de Administração**. São Paulo: Saraiva, 2004;

COELHO, Edihermes Marques. **Reflexões sobre ensino e aprendizagem nos cursos jurídicos**. Elaborado em 03/2006. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8365>. Acesso em 24/08/2008;

MASLOW A. H. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000.

MAXIMIANO, Antonio Cesar A. **Introdução à administração**. 3ª ed., São Paulo: Atlas, 1992.

NÓBREGA, Roberta Albuquerque. **Importância e Caracterização do Estágio**. Publicado em 10/06/2008. Disponível em <http://www.webartigos.com/articles/6836/1/importancia-e-caracterizacao-do-estagio/pagina1.html>. Acesso em 05/08/2008.

O JUDICIÁRIO. Jornal mensal da AMC. Ano III, nº 26. Edição de junho de 2008, p.8.

ROCHA, Andréa Presas. **Contratos de trabalho. Modalidades e Cláusulas Especiais. Contrato de aprendizagem**. Elaborado em 03/2007. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10658&p=1>. Acesso em 09/08/2008.

SILVA, Cleber Demetrio Oliveira da. **Reflexões críticas e algumas propostas para incremento da qualidade no ensino jurídico brasileiro**. 2005. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7864>. Acesso em 24/08/2008.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1994.