



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

SILVIA HELENA COELHO GOMES

“O ASSESSOR MAIS BARATO”: O ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA BAHIA

Salvador
2024

SILVIA HELENA COELHO GOMES

“O ASSESSOR MAIS BARATO”: O ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA BAHIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Direito da Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Lawrence Estivalet de Mello

Salvador
2024

SILVIA HELENA COELHO GOMES

“O ASSESSOR MAIS BARATO”: O ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DIREITO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA BAHIA

Trabalho de conclusão de curso elaborado como requisito para conclusão do curso de graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia.

Salvador, 09 de setembro de 2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Lawrence Estivalet de Mello – Orientador
Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Prof. Dra. Isabela Fadul de Oliveira – 1ª Examinadora
Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (USP)

Prof. Ma. Sabrina Tams Gasperin – 2ª Examinadora
Doutoranda em Política Social e Direitos Humanos pela Universidade Católica de Pelotas (UCPEL)



ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA PARA CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – UFBA

Aos nove dias de setembro do ano de 2024, realizou-se, em sessão de videoconferência, a Defesa da Monografia Final da bacharelanda SILVIA HELENA COELHO GOMES, intitulada “O ASSESSOR MAIS BARATO”: O Estágio de Pós-Graduação em Direito no Ministério Público da Bahia, estando presente o prof. orientador Dr. Lawrence Estivalet de Mello e os demais componentes da Banca Examinadora, Prof^a. Dra. Isabela Fadul de Oliveira e Prof^a. Ma. Sabine Tams Gasperin.

Dando início aos trabalhos, o presidente da banca, seguindo as regras da Resolução nº. 01/2019-CCGD, estabeleceu o prazo de 15 (quinze) minutos, improrrogáveis para a examinada apresentar e fazer a defesa de sua monografia. Às onze horas a examinada iniciou a sua exposição concluindo às onze horas e dezoito minutos. Em seguida, a examinada foi submetida à arguição do trabalho apresentado, tendo a Banca se revezado no elenco de perguntas e considerações formuladas. Finalizados os trabalhos, a Banca Examinadora passou a atribuir individualmente notas, levando em consideração as finalidades descritas da Resolução nº. 01/2019-CCGD, considerando a examinada aprovada com nota 10 (dez), observando o art. 26, da multicitada Resolução. E nada mais havendo a registrar, eu, Lawrence Estivalet de Mello, lavrei a presente Ata, que após lida e achada conforme vai assinada pelos integrantes da Banca Examinadora.

Salvador, 09 de setembro de 2024.

Assinaturas dos Membros da Banca

Prof. Dr. Lawrence Estivalet de Mello – Orientador
Doutor em Direito pela Universidade Federal do
Paraná (UFPR)

Prof. Dra. Isabela Fadul de Oliveira – 1ª Examinadora
Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo
(USP)

Prof. Ma. Sabine Tams Gasperin – 2ª Examinadora
Doutoranda em Política Social e Direitos Humanos
pela Universidade Católica de Pelotas (UCPEL)

À minha família, na pessoa da minha mãe, Josemary Coelho Gomes, que nunca mediu esforços para ver seus filhos estudando.

AGRADECIMENTOS

Chega a ser uma missão injusta tentar sintetizar os meus agradecimentos nessas poucas linhas...

Antes de tudo, preciso dizer que todas as minhas conquistas “pessoais” são fruto de alguma política pública, por isso, nada mais justo do que agradecer a todos os trabalhadores – servidores, terceirizados, estagiários - que têm insistido nessa tarefa árdua de servir a comunidade. Esse trabalho tem a ver com isso.

Agradeço especialmente aos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia, que encaram um projeto de sucateamento dos serviços públicos acreditando em uma educação pública, inclusiva e gratuita.

Agradeço imensamente o meu orientador, Prof. Lawrence Mello, que tem me orientado por tanto tempo, muito antes da confecção desse trabalho e, além de servir com suas compreensões e críticas, foi uma fonte de apoio nos meus momentos de incertezas acerca das minhas próprias capacidades.

Agradeço a minha família, que em tantos momentos foi acolhida e motivação. Boa parte das minhas escolhas são por vocês!

Agradeço o meu companheiro, Tone Anderson, que escolhe diariamente, por mais de sete anos, ser um dos meus maiores incentivadores. Seu cuidado, admiração e seu ombro amigo foram essenciais agora, assim como em toda a minha trajetória na graduação.

Agradeço minha colega de quarto e amiga de vida, Rita, por todos os momentos de alívio cômico e por dividirmos tantos sentimentos juntas em tantos anos da graduação.

Agradeço meu grupo de fãs que escutaram pacientemente minhas lamentações e medos em toda a minha graduação. Obrigada por permanecerem, Maju, Myrelle e Tainara.

Agradeço também aos meus Futurinhos do Judiciário: AnaKat, Bruna Cruz, Isabel e SiNva. O incentivo de vocês tem sido ímpar.

Agradeço minhas companheiras grevistas kkkkkkk, Alexandra e Lily. Vocês chegaram há tão pouco tempo e já ocupam um lugar tão especial em minha vida. Um “obrigada” especial por todas as co-orientações/opiniões.

Agradeço meus companheiros do MM, em especial a minha supervisora de estágio, Dra. Anne, por todo cuidado e compreensão com esse momento desafiador.

Vocês me comprovam diariamente que uma gestão humana e saudável na advocacia é possível.

Agradeço também aos colegas da faculdade que me acolheram como amiga. Vocês fizeram minha experiência no espaço hostil da Faculdade de Direito algo mais suportável. Obrigada especial a Gabriel, Juliana, Paulo e Railana.

Agradeço ainda a minha psicóloga, Rafaela Barbosa, que me ajudou e ajuda diariamente a ficar longe de um buraco da minha mente que tem tentado me sabotar, ainda depois de tudo. Seu trabalho é um diferencial nessa vida.

Agradeço a todas as pessoas que entrevistei, que confiaram em meu trabalho a ponto de compartilharem parte de histórias tão íntimas e doarem parte do seu tempo para essa construção. Assim como também agradeço as pessoas que contribuíram compartilhando meu *card* à procura de potenciais entrevistados.

Por fim, mas não menos importante, agradeço especialmente a minha amiga Bruna Fernandes e as nossas salinhas. Dividindo nossas inseguranças na escrita, decidimos que nos apoiáramos do começo ao fim desse processo. E com certeza todos aqueles encontros, mesmo os completamente mudos, foram essenciais para a confecção desse trabalho.

É PRECISO AGIR
Primeiro levaram os negros
Mas não me importei com isso
Eu não era negro
Em seguida levaram alguns operários
Mas não me importei com isso
Eu também não era operário
Depois prenderam os miseráveis
Mas não me importei com isso
Porque eu não sou miserável
Depois agarraram uns desempregados
Mas como tenho meu emprego
Também não me importei
Agora estão me levando
Mas já é tarde.
Como eu não me importei com ninguém
Ninguém se importa comigo.
(Bertold Brecht)

GOMES, Silvia Helena Coelho. “O ASSESSOR MAIS BARATO”: O ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA BAHIA. Monografia (Bacharelado em Direito). Orientador: Lawrence Estivalet de Mello – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2024.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo principal analisar a relação entre o estágio de pós-graduação em direito no Ministério Público da Bahia (MPBA) e o conceito de “contratualidades espoliativas”, desenvolvido por Mello (2023). Especificamente, pretende-se caracterizar o estágio para estudantes de direito no MPBA, entender os fatores que motivaram sua implantação, no ano de 2022, verificar as mudanças no número de membros, servidores e estagiários após a introdução do estágio, e apurar as percepções dos estagiários sobre suas relações contratuais com o órgão. A pesquisa utiliza o estudo de caso como estratégia metodológica, buscando uma “generalização analítica” ao considerar que as dinâmicas observadas no MPBA podem ser semelhantes a outras situações, apesar das variações contextuais (Almeida, 2016). As hipóteses levantadas incluem a possibilidade de que a criação dos estágios de pós-graduação seja uma nova forma de precarização das condições de trabalho no setor público, que a dimensão educacional prevista pela Lei de Estágio não está sendo efetivamente cumprida e que as recentes reformas neoliberais, como o teto de gastos, influenciam na criação desses estágios pelo Estado empregador. A pesquisa é justificada pela popularidade do tipo contratual e pela falta de análises sobre essa categoria, especialmente com base no conceito de “contratualidades espoliativas”. O estudo emprega técnicas de análise documental, levantamento de dados primários e entrevistas semiestruturadas, além de uma revisão bibliográfica. A primeira seção aborda os principais marcadores teóricos e revisa trabalhos de Mello (2023). A segunda seção relaciona a Lei de Estágio com o conceito teórico, comparando com doutrinadores brasileiros do direito do trabalho. A terceira seção analisa dados documentais do MPBA, julgados do Supremo Tribunal Federal e entrevistas com estagiários e ex-estagiários, proporcionando uma compreensão aprofundada do estágio de pós-graduação na instituição e suas implicações para o serviço público. Adota-se a abordagem metodológica dialético materialista. Como principais resultados, demonstra-se que a criação do estágio de pós-graduação é uma opção financeiramente vantajosa para o órgão, que os estagiários têm cumprido funções por vezes próprias dos servidores públicos e que houve um aumento expressivo no número de estagiários na instituição após a criação dessa figura contratual.

Palavras-chaves: Estágio de pós-graduação. Contratualidades Espoliativas. Neoliberalismo. Servidores Públicos.

GOMES, Silvia Helena Coelho. **“EL ASISTENTE MÁS BARATO”: EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE POSGRADO EN DERECHO EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE BAHIA.** Monografía (Graduación en Derecho). Supervisor: Lawrence Estivalet de Mello - Facultad de Derecho, Universidad Federal de Bahia. Salvador, 2024.

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo principal analizar la relación entre el programa de prácticas de posgrado en derecho en el Ministério Público de Bahia (MPBA) y el concepto de “contratualidades espoliativas” desarrollado por Mello (2023). Específicamente, se busca caracterizar las prácticas para estudiantes de derecho en el MPBA, entender los factores que motivaron su implementación, en el año 2022, consultar los cambios en el número de miembros, servidores y pasantes tras la introducción del programa, y comprender las percepciones de los pasantes sobre sus relaciones contractuales con la institución. La investigación utiliza el estudio de caso como metodología, siguiendo el enfoque de Almeida (2016), que busca una “generalización analítica” al considerar que las dinámicas observadas en el MPBA pueden ser similares a otras situaciones, a pesar de las variaciones contextuales. Las hipótesis planteadas incluyen la posibilidad de que la creación de las prácticas de posgrado sea una nueva forma de precarización de las condiciones laborales en el sector público, que la dimensión educativa prevista por la Ley de Prácticas no se está cumpliendo efectivamente, y que las recientes reformas neoliberales, como el techo de gastos, influyen en la creación de estas prácticas por parte del Estado empleador. La investigación se justifica por la popularidad y la falta de análisis sobre esta categoría contractual, especialmente con base en el concepto de “contratualidades espoliativas”. El estudio emplea técnicas de análisis documental, recolección de datos primarios y entrevistas semiestructuradas, además de una revisión bibliográfica. La primera sección aborda los principales marcadores teóricos y revisa trabajos de Mello (2023). La segunda sección relaciona la Ley de Prácticas con el concepto teórico, comparándolo con doctrinarios brasileños del derecho laboral. La tercera sección analiza datos documentales del MPBA, fallos del Supremo Tribunal Federal y entrevistas con ex-pasantes y pasantes, proporcionando una comprensión detallada del programa de posgrado en la institución y sus implicaciones para el servicio público. Se adopta el enfoque metodológico dialéctico materialista. Los principales resultados muestran que la creación del período de prácticas de postgrado es una opción económicamente ventajosa para la organización, que los becarios han desempeñado funciones que en ocasiones son las de los funcionarios y que se ha producido un aumento significativo del número de becarios en la institución desde la creación de este acuerdo contractual.

Palabras-clave: Prácticas de posgrado. Contratualidades Espoliativas. Neoliberalismo. Servidores Públicos.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Número de estagiários entre janeiro de 2022 e maio de 2024	47
Gráfico 2 - Evolução no número de estagiários ao longo dos anos	48
Gráfico 3 - Comparativo entre o número de membros, analistas e estagiários de direito ao longo dos anos	49
Quadro 1 – Dados gerais das entrevistadas.....	50
Quadro 2 - Atribuições de assessores jurídicos do Ministério Público do Estado da Bahia	56

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ADI	Ação Direita de Inconstitucionalidade
ANSEMP	Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público da União e dos Estados
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
EC	Emenda Constitucional
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Ministério Público
MPBA	Ministério Público do Estado da Bahia
MPRO	Ministério Público do Estado de Rondônia
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	NEOLIBERALISMO, O ESTADO EMPREGADOR E AS CONTRATUALIDADES ESPOLIATIVAS.....	17
3	O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO EXPRESSÃO DE CONTRATUALIDADE ESPOLIATIVA	27
4	O CONTRATO DE ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA	36
4.1	O PAPEL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL COMO LEGITIMADOR DO CONTRATO DE ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO.....	36
4.2	A CRIAÇÃO DE UMA NOVA CATEGORIA DE TRABALHADORES PÚBLICOS: A IMPLEMENTAÇÃO DO ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO NO MPBA 42	
4.3	AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS(OS) ESTAGIÁRIAS(OS).....	49
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
	REFERÊNCIAS.....	64
	APÊNDICE A	70
	APÊNDICE B	72

1 INTRODUÇÃO

Os capítulos recentes da história do Brasil têm se apresentando de maneira a não restar dúvidas de que interesses do sistema financeiro têm pautado cada vez mais a agenda estatal. Com ataques ferrenhos à classe trabalhadora, o governo golpista de Michel Temer encabeçou um movimento que paulatinamente tem atacado os direitos sociais e a classe que vive do trabalho de maneira ostensiva. Implantação do teto de gastos, aprovação das contrarreformas trabalhista e previdenciária, além de ensaios e construções subterrâneas de uma contrarreforma administrativa são algumas das medidas que compõem um projeto atual destrutivo do serviço público no Brasil.

Nessa escalada da austeridade, discursos ideológicos falaciosos contra o serviço e os servidores públicos são reforçados, tanto por agentes do mercado financeiro, quanto até mesmo por líderes políticos, na tentativa de justificar programadas faltas de investimento nos serviços prestados à população. Em uma de suas mais recentes tentativas de desqualificação de servidores, em março de 2024, o então ministro-chefe da Casa Civil e ex-governador do Estado da Bahia, Rui Costa, declarou em uma entrevista a uma rádio baiana que “Há uma tendência à inércia grande, em geral, do serviço público”, chegando a sugerir que para a garantia da agilidade no setor, os servidores necessitariam receber uma “fungada no cangote”, uma “pisada no calcanhar”¹.

A fala do ex-governador não destoava das medidas que costumava adotar à época que representou o poder executivo baiano. Com pouco mais de um ano de mandato, Rui Costa já anunciava um pacote de privatizações e empregava reduções significativas de investimentos em áreas sociais. Como exemplo catastrófico da luta do ministro petista contra o setor público, cabe citar a privatização da Empresa Baiana de Alimentos (EBAL), então administradora da rede de supermercados Cesta do Povo, vendida a preço esdruxulo em 2018 para o setor privado².

Esses ataques aos direitos sociais tendem a atingir de maneira mais pungente uma parcela significativa dos trabalhadores brasileiros: os servidores

¹ **FENAJUFE.** Para Rui Costa, servidores não precisam de valorização, mas de fungada no cangote. Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados. Disponível em: <https://www.fenajufe.org.br/noticias/noticias-da-fenajufe/10384-para-rui-costa-servidores-nao-precisam-de-valorizacao-mas-de-fungada-no-cangote>. Acesso em: 19 ago. 2024.

² **TRBN.** O adeus da cesta do povo. TRBN, São Paulo, 06 jun. 2018. Disponível em: <https://www.trbn.com.br/materia/17864/o-adeus-da-cesta-do-povo>. Acesso em: 19 ago. 2024.

públicos. Importante salientar que, diferente do que se apregoa no senso comum, nem todo servidor público no Brasil possui um supersalário. Como mostram dados divulgados pelo jornal Folha de São Paulo, 70% dos profissionais brasileiros em regime estatutário recebe até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e metade recebe até R\$ 3.400,00 (três mil e quatrocentos reais)³. São pessoas que muitas vezes dependem de serviços públicos como boa parte do restante da população na condição de cidadãos e também necessitam da valorização dos seus direitos enquanto mão-de-obra do Estado empregador. Nesse sentido, visualiza-se uma dupla afetação dessa categoria com a precarização dos serviços públicos.

Gediel, Mello e Barbosa (2022, p. 498) demonstram, a partir de dados sobre o ingresso de servidores públicos no poder executivo federal, que uma tática precarizante eficaz adotada pelo Estado empregador é “a predileção da contratação temporária [e da mão de obra terceirizada] em detrimento da admissão de servidores pelo Regime Jurídico Único”. Exemplos dessas práticas não faltam ao redor do país, em todas as esferas do Poder Público. Por esse motivo, é cada vez mais comum o surgimento de novas categorias de trabalhadores na realização de serviços antes desenvolvidos por servidores públicos. No âmbito nacional, um exemplo bastante conhecido de trabalhador temporário do Estado é a figura do recenseador do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); no Estado da Bahia se tornou popular a contratação em processos seletivos simplificados com a adoção do Regime Especial de Direito Administrativo (REDA).

De maneira mais recente, também tem se popularizado em várias instituições públicas um tipo de contratação temporária que em primeiro momento causa estranhamento, mas é defendida e empregada por órgãos públicos em todo o país: a contratação do estagiário de pós-graduação. Embora mais comum em órgãos do Poder Judiciário e seus auxiliares, esse tipo de contratação também possui adeptos no Poder Executivo, em todos os níveis federativos.

No Estado da Bahia, em uma rápida pesquisa na plataforma de buscas *Google*, é possível filtrar processos seletivos de estágio de pós-graduação em diferentes instituições públicas, alcançando órgãos como o Ministério Público, a Defensoria Pública, o Tribunal de Justiça e até mesmo a Superintendência de

³ **FOLHA DE SÃO PAULO**. Sem supersalários, 70% dos servidores públicos brasileiros ganham até R\$ 5.000. Folha de S.Paulo, São Paulo, 10 jul. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/07/sem-supersalarios-70-dos-servidores-publicos-brasileiros-ganham-ate-r-5000.shtml>. Acesso em: 23 ago. 2024.

Proteção e Defesa do Consumidor (PROCON). Por outro lado, segundo dados sintetizados sobre o funcionalismo público do Estado da Bahia, acompanha-se desde o ano de 2010, quedas sensíveis no número de servidores estaduais baianos⁴.

Até mesmo o Supremo Tribunal Federal foi instado a se manifestar sobre esse tipo de contratação, através de Ações Diretas de Inconstitucionalidade já julgadas (ADI nº 5477/2016, ADI nº 5752/2017 e ADI nº 5803/2017).

Buscando entender as variáveis do contexto ora posto, o trabalho que se segue tematiza a implantação do estágio de pós-graduação em um dos órgãos auxiliares do judiciário baiano, o Ministério Público do Estado da Bahia, utilizando uma categoria teórica cunhada por Mello (2023), que rompe com a dualidade formal-informal para

mostrar que o campo do formal, daquilo que se torna legal a partir atuação do Estado e do Poder Judiciário, especialmente, é a expressão do que a gente tem discutido como um processo de precarização social do trabalho, que vem atingindo a todos os trabalhadores.

Ou seja, as contratualidades espoliativas rompem com a dualidade de se pensar o trabalho formal como se fosse o trabalho protegido (e não precário) e o campo do trabalho não protegido como se fosse o campo dos sem direitos (e precário). (Mello; Druck; Antunes, 2023, p. 140)

O trabalho tem como objetivo geral estabelecer a relação existente entre o estágio de pós-graduação em direito no Ministério Público da Bahia e o conceito de “contratualidades espoliativas”, formulado por Mello (2023). Como objetivos específicos, propõe-se: a) caracterizar o estágio de pós-graduação para estudantes de direito no MPBA; b) compreender quais os fatos que motivaram a implantação do programa de estágio em pós-graduação para estudantes de direito na instituição, em 2022; c) identificar as alterações existentes no quantitativo de membros, servidores e estagiários de direito após a implementação do estágio de pós-graduação; d) entender quais as percepções dos estagiários acerca de sua relação contratual com o órgão.

Utilizando-se do estudo de caso como estratégia metodológica, o trabalho testa seu principal referencial teórico, buscando “uma generalização analítica”,

⁴ **DADOS REPÚBLICA.** Quantidade de vínculos públicos civis ativos. Disponível em: <https://dados.republica.org/dados/quantidade-de-vinculos-publicos-civis-ativos>. Acesso em: 23 ago. 2024.

entendendo que, no estudo de caso, “certos mecanismos e dinâmicas do caso estudado operam de forma semelhante em outros casos, apesar das particularidades e diferenças contextuais de cada caso” (Almeida, 2016, p. 64).

Levantam-se como hipóteses: a) que a criação dos estágios em pós-graduação pode ser caracterizada como uma nova forma de precarização das condições de trabalho de servidores públicos e, conseqüentemente, a precarização do serviço público; b) que o fator educacional que a lei de estágio atribui a esse tipo de contrato não tem sido preenchido, na prática; c) que o avanço de discursos neoliberais e as reformas administrativas havidas nos últimos anos no Brasil, sobretudo no caso da implantação do teto de gastos, têm relação direta com a criação dos estágios de pós-graduação pelo Estado empregador.

A pesquisa se justifica pela popularidade da categoria contratual que se pretende analisar e pela escassez de obras que se proponham a analisá-la, sobretudo com base na categoria teórica empregada. Ademais, como já mencionado, com o uso da estratégia metodológica adotada, o estudo do caso isolado, podem ser evidenciadas características comuns a outras experiências de estágios de pós-graduação, podendo o trabalho inclusive servir de base para o início de pesquisas com demais entidades que adotam esse tipo de contratação.

Com vistas à elaboração de uma resposta mais precisa à questão central, recorreu-se a diferentes técnicas de pesquisa. Nesse sentido, o estudo utiliza-se da análise documental, levantamento de dados primários e aplicação de entrevistas semiestruturadas, todas técnicas em articulação com a revisão bibliográfica.

Na primeira seção, apresentam-se os principais marcadores teóricos da obra, com a utilização da revisão bibliográfica, com consulta aos principais trabalhos desenvolvidos por Mello (2023) que dialogam com o conceito de “contratualidades espoliativas”. Realizou-se ainda buscas em portais e repositórios como Google Acadêmico, Scielo e Plataforma Sucupira, combinando os descritores: ‘neoliberalismo’, ‘estado neoliberal’, ‘servidores públicos’, ‘flexibilização’, ‘austeridade’, ‘estado empregador’, ‘administração pública’.

Na segunda seção, destrincha-se a Lei de Estágio, relacionando a figura do contrato de estágio com o conceito de “contratualidades espoliativas”. São ainda abordadas concepções de doutrinadores populares nos cursos de direito brasileiros, estabelecendo contrastes, aproximações e distanciamentos entre suas abordagens

e a categoria teórica em destaque, enquanto analisa-se o contexto social em que a lei está inserida.

A terceira e última seção articula as análises dos capítulos anteriores com as pesquisas documentais, o levantamento de dados primários e as cinco entrevistas realizadas para construir a caracterização do estágio de pós-graduação no Ministério Público da Bahia. São analisados: 1) documentos da instituição que regulamentam o trabalho de estagiários e servidores do órgão; 2) três julgados do Supremo Tribunal Federal que questionam a constitucionalidade da implantação do estágio de pós-graduação em instituições de outros estados; 3) dados primários sobre o numerário de servidores, membros e estagiários do órgão, colhidos no site da própria instituição e; 4) entrevistas semiestruturadas realizadas com cinco ex-estagiários(as) e estagiários(as) de pós-graduação do Ministério Público da Bahia, com reprodução anônima de respostas concedidas, com o consentimento das participantes. O título do trabalho, “O assessor mais barato”, faz referência a uma frase empregada por uma das entrevistadas.

Adota-se a abordagem metodológica dialético materialista, considerando que “os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas influências políticas, econômicas, culturais etc” (Gil, 2008, p. 14). Ademais, tendo em vista os ataques às políticas públicas e aos projetos coletivos experienciados no Brasil, entende-se, nesse trabalho, que o cenário exige o desempenho de uma pesquisa acadêmica empenhada e compromissada com a crítica social.

2 NEOLIBERALISMO, O ESTADO EMPREGADOR E AS CONTRATUALIDADES ESPOLIATIVAS

O capítulo que segue tem como objetivo apresentar o principal referencial teórico deste trabalho, a categoria “contratualidades espoliativas”, cunhada por Mello (2023), relacionando-o com o conceito de neoliberalismo e com a figura do Estado empregador. Para tanto, elabora uma revisão bibliográfica, com a consulta aos trabalhos científicos mais recentes de Mello (2023). Foram realizadas, ainda, buscas em portais e repositórios como Google Acadêmico, Scielo e Plataforma Sucupira, combinando os descritores: ‘neoliberalismo’, ‘estado neoliberal’, ‘servidores públicos’, ‘flexibilização’, ‘austeridade’, ‘estado empregador’, ‘administração pública’.

O Estado neoliberal figura como entidade competitiva no mercado global, necessitando reajustar-se às regras desse mercado para sobreviver em tal cenário (Harvey, 2008). Esses reajustes, de caráter estruturais, interferem de maneira direta na dinâmica estatal e na política social como um todo. A lógica concorrencial assume caráter central e a gestão populacional muda seus métodos e objetivos. Nessa reestruturação, a população se torna um recurso a favor dos administradores e o Estado deve empregar regras que potencializem a utilidade de seus administrados, aumentando sua produtividade e diminuindo seus custos (Dardot; Laval, 2016).

Esse processo tem como base as políticas de austeridade (Malta, 2019), que são responsáveis pela eliminação de direitos sociais, seja com a diminuição de orçamento financeiro das instituições que atuam nesse setor ou com mudanças legislativas que excluem do Estado a obrigação de promover tais direitos, entregando nas mãos do mercado a gerência acerca desses temas. Na prática, a austeridade, em termos econômicos e políticos, significa grandes sacrifícios a serem realizados pela população, em benefício da saúde do sistema financeiro (Bridi; Braunert; Bernardo, 2019).

As políticas de austeridade, empregadas em um contexto de avanço do discurso neoliberal, refletem um projeto de classe que privilegia o capital em detrimento de setores essenciais ao corpo social, restando à classe que vive do trabalho a condição de ser duplamente afetada com a retirada de funções do campo de prestação de serviço do Estado. A equação é simples: criam-se nichos lucrativos para o capital, ao passo que a população necessita cada vez mais recorrer ao setor

privado para sanar necessidades básicas enquanto assiste o esfacelar de direitos sociais arduamente conquistados em um passado não tão longínquo (Malta, 2019). Trata-se de um verdadeiro movimento de transferências patrimoniais (Behring; Boschetti, 2017). Como expõe Malta (2019, p. 13), “as políticas de austeridade são a forma prática da ideologia de base do processo de transformação do cidadão em consumidor, retirando dele sua identidade, sua história e sua luta”.

No Brasil, restaram mais evidentes mudanças na gestão do serviço público em favor da lógica do capital em meados da década de 1990, com a lista de privatizações e com mudanças nas legislações administrativas e trabalhistas àquela época, promovidas, sobretudo, nos governos do então presidente Fernando Henrique Cardoso. Pregava-se que a crise que assolou o país na década anterior tinha como origem os problemas do Estado (Druck, 2022). A alta inflação acompanhada no fim do período militar e a estagnação da economia fundamentaram discursos neoliberais (Bridi; Braunert; Bernardo, 2019).

A contrarreforma empregada nos anos 1990 contou com campanhas midiáticas legitimadoras e discursos elaborados que defendiam suposta melhoria na eficiência dos serviços públicos, redução da dívida interna e redução de custos com a retirada do Estado de várias atividades produtivas e o fortalecimento de uma subjetividade anti pública (Behring; Boschetti, 2017).

Apesar das campanhas vitoriosas de governos de centro-esquerda nas eleições presidenciais posteriores, ao contrário do que se apregoa no senso comum, a perda de financiamento da política social brasileira perpetuou-se como uma verdadeira tendência ao longo dos anos, como apontam Behring e Boschetti (2017, p. 237), Graça Druck (2022), entre outros. No mesmo sentido, Gediel e Mello (2020) argumentam que o movimento de legitimação da corrosão de condições materiais da classe trabalhadora faz parte de uma reestruturação do Estado brasileiro que alcança não apenas um governo.

Em um capítulo mais recente da nossa história, após o golpe promovido a favor do impeachment da presidenta Dilma Rousseff, o serviço público brasileiro sofreu novo ataque estrutural com a Emenda Constitucional 95, proposta pelo governo Michel Temer, que congelou os gastos sociais do país por 20 anos. À EC 95, seguiu-se uma série de medidas do governo, com enfoque na flexibilização da legislação trabalhista e na modificação do regime previdenciário, em evidente rejeição à função protetiva do Estado (Druck, 2022).

Os avanços das políticas neoliberais apontam o exercício de uma correlação de forças entre classes sociais que tem reconfigurado os campos legislativo, executivo e judiciário, sobretudo no que diz respeito à prestação de serviços públicos e às normas que remetem à organização do direito do trabalho, restando ao Estado a assunção de um papel pragmático, com a inserção da lógica da eficiência sobrepondo o caráter substancial da atuação dessa entidade (Mello, 2023). Como Harvey (2008, p. 88) acentua, no curso da neoliberalização, o serviço público está em constante ameaça, vez que “a fronteira entre o Estado e o poder corporativo tornou-se cada vez mais porosa”.

Os ajustes feitos pelo Estado, no contexto neoliberal, possuem relação direta com o esfacelamento de direitos trabalhistas de servidores públicos em todas as esferas de entidades federativas. A título de exemplo, as Emendas Constitucionais elaboradas no governo FHC, como aponta Druck (2022), deram fim à obrigatoriedade do regime único jurídico e à estabilidade dos servidores públicos, limitaram a remuneração e os proventos da aposentadoria, entre outras medidas.

A autora denuncia que o principal resultado dessa reforma, passados 25 anos, foi a precarização do trabalho dos servidores, o que precarizou, conseqüentemente, a prestação dos serviços públicos (Druck, 2022). Foram observados, segundo a professora, um crescimento exacerbado no número de terceirizados, bem como os contratos temporários e CLT cresceram mais do que os estatutários nos entes federativos (Druck, 2022).

Assiste-se, em cenários de austeridade, a diminuição da quantidade e da qualidade dos serviços públicos, que possuem clara relação com a diminuição de concursos públicos, aumento de aposentados (Bridi; Braunert; Bernardo, 2019) e com as interrupções causadas na prestação desses serviços, em decorrência do encerramento dos vínculos temporários.

Trata-se de uma grande falácia ideológica propagandeada pelo neoliberalismo o discurso de que o Estado brasileiro seria “inchado”. Os números disponíveis sobre o assunto demonstram que o Brasil ocupa uma posição bem tímida no ranking de países com maior número de servidores públicos, em proporção. Enquanto países com histórico de Estado de Bem-Estar Social chegam à proporção de 20% de servidores públicos, o estado brasileiro alcança a marca de apenas 12% (Carleial, 2017).

Carleial (2017) demonstra ainda que, apesar da abrangência propagada pela Constituição Federal de 1988 dos serviços públicos, não foram identificados saltos no número de servidores públicos após a sua promulgação. A autora identifica que, entre os anos de 1999 e 2016, houve um acréscimo de apenas 15% no número de servidores públicos no poder executivo federal.

Nesse ponto, Mello (2023, p. 219) chama atenção para o fato de que as políticas de austeridade modificam a relação do Estado com os serviços públicos. O que se tem em vista nessa modificação nessa transformação é o surgimento do “Estado-firma, precificado, competitivo, com custos sob controle”.

Cabe salientar que, apesar do discurso propagado para as massas, o ente estatal, sob a lógica neoliberal, não precisa encolher, mas precisa ser forte (Saad Filho, 2023), afinal, é o Estado que privatiza bens públicos e confere validade às liberdades almejadas pelo mercado. Ainda, em caso de conflito, como indica Harvey (2008), é o Estado que legitima o favorecimento da integridade do sistema financeiro e a solvência de suas instituições em detrimento do bem-estar da população. A existência do Estado neoliberal é o que permite a criação de um novo tipo de sociedade e cidadania, com a gênese de uma nova subjetividade, em uma sociedade de empreendedores (Saad Filho, 2023).

Na agenda neoliberal, as justificativas e as formas de implementação de alterações nas legislações que regem os serviços públicos baseiam-se em uma perspectiva produtivista apoiada em uma lógica gerencial própria do setor privado. Os direitos dos servidores passam a estar submetidos aos valores da eficiência e produtividade. Esse tipo de gestão reclama a necessidade da flexibilização das regras referentes ao funcionalismo público, com a adoção de contratos de vínculos cada vez mais instáveis, que proporcionam ao Estado a liberdade de romper unilateralmente o contrato de trabalho, com menos ou nenhuma restrição que o impeça (Krein, 2007).

Em uma definição sobre flexibilização, nos moldes do que se observa no contexto brasileiro, a professora Isabela Oliveira (2020, p. 311) discorre:

Nos países cujos sistemas de relações de trabalho se caracterizam pelo modelo legislado de regulamentação, esse processo consiste no desmonte dos ordenamentos jurídicos comprometidos com a diminuição da desigualdade inerente à relação entre capital e trabalho, estabelecidos sob a influência das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e dos movimentos de constitucionalização dos direitos sociais

A autora continua sua abordagem explicando que a flexibilização da legislação trabalhista surge como uma estratégia empresarial na lógica concorrencial do mercado, apoiada no discurso da redução de custos do trabalho e do aumento de empregos. Ainda, a flexibilidade almejada diz respeito às garantias sociais conquistadas pelos trabalhadores, a fim de que as partes do contrato possam ter mais autonomia para decidir sobre as condições da prestação do trabalho, sobretudo em momentos de crise (Oliveira, 2020).

Para Antunes (2009), a flexibilização é um processo de aumento de liberdade da empresa para decidir, a qualquer tempo, sobre o encerramento, suspensão ou continuação do vínculo, sem assunção de penalidades; sobre a determinação do salário a ser adotado; sobre as condições de jornada, se parcial ou integral, quanto ao turno ou dias da semana, e assim por diante.

A flexibilização da legislação trabalhista acentua outro sintoma observado na regulação do trabalho no Brasil definido por Azaïs e Carleial (2007) como “hibridização”. Esse fenômeno consiste na multiplicação de contratos de trabalho atípicos, entendidos como aqueles contratos que divergem dos tipos contratuais padrão (Azaïs; Carleial, 2007). Segundo o entendimento dos estudiosos, as classificações que opõem trabalho dependente e trabalho independente não dão conta de indicar a multiplicidade e características desses hibridismos, que possuem até mesmo destinatários certos (Azaïs; Carleial, 2007). Explicitando o caráter seletivo da hibridização, os autores apontam que jovens, mulheres, pessoas não qualificadas e pessoas idosas estão mais sujeitos a firmarem vínculos em contratos atípicos, pois essas categorias “suportam mais do que o(a) outro(a)s os riscos do desemprego” (Azaïs; Carleial, 2007, p. 410).

Azaïs (2012) compreende ainda que, para além do fenômeno da hibridização, verifica-se também o surgimento de “zonas cinzentas do assalariamento” onde as divisões entre subordinados e não subordinados, dependentes e não dependentes apresentam-se menos nítidas, tornando árduas as tentativas de apontar as ilegalidades existentes, sobretudo quando considerado que as crescentes alterações em normas de trabalho vigentes têm transformado em corriqueiro o que antes seria visto como atípico.

O autor explica que a flexibilização muda a sua feição, nesse cenário, visto que também os trabalhadores inseridos formalmente no mercado de trabalho passam a sentir os seus efeitos. Assim, o dualismo formalidade-informalidade não é

mais capaz de caracterizar o que se entende por precarização do trabalho e em uma mesma empresa, no desempenho de uma mesma atividade, podem ser empreendidas diversas formas de contratação (Azaïs, 2012).

Com base na realidade até então abordada, Mello (2023) defende que a crise do contrato de trabalho percebida por pesquisadores que estudam o tema no Brasil evidencia o avanço da exploração e acumulação por espoliação sob a contratualidade trabalhista, contando com a intervenção do Estado na validação de formas que divergem da estrutura formal de emprego ou do regime estatutário.

Como o autor aponta, a dinâmica de precarização laboral progressiva acompanhada nos últimos anos podia ser notada antes mesmo da promulgação da contrarreforma trabalhista de 2017, embora o art. 7º da Constituição Federal de 1998, que defende a tipicidade de uma forma específica de contrato de trabalho, permaneça inalterado (Mello, 2023).

Para Mello (2023), essa realidade evidencia a existência de permissividades constitucionais que possibilitam o desenvolvimento de ilegalidades constitucionais. “O Estado, por meio do ‘poder da legalidade’, permite que o capital viole direitos fundamentais e discrimine trabalhadores, pois consolida legalmente que um desenho discriminatório do direito do trabalho seja lícito” (Mello, 2023, p. 143).

Em sua análise, o autor utiliza a compreensão de teoria do Estado de István Mészáros (2015 apud Mello, 2023) para chamar atenção para o fato de que o poder de legalidade do Estado pode ser operado pelos três poderes, não apenas pelo Poder Executivo e pelo Poder Legislativo. Analisando o papel do Supremo Tribunal Federal nesse cenário, Mello (2023) denuncia que o Tribunal tem medido os direitos a partir de uma lógica de custos, utilizando-se muitas vezes de argumentos próprios da iniciativa privada, mesmo no âmbito dos serviços públicos, para fundamentar decisões. Por esse e outros motivos, é possível notar, por exemplo, que a contrarreforma trabalhista, em muitos pontos, apenas consolidou permissividades já anteriormente presentes em precedentes judiciais (Mello, 2023).

No que diz respeito ao caso dos servidores públicos, as permissividades constitucionais podem ser notadas, por exemplo, nos hibridismos que afastam as proteções do regime jurídico único, autorizando que o Estado empregador negue aos seus subordinados direitos trabalhistas do tipo contratual típico indicado pela Constituição Federal de 1988 (Rossa; Mello, 2023).

Mesmo que a CF/88 tenha estabelecido o concurso público como regra (art. 37, II), a mesma constituição permite, excepcionalmente, a admissão de pessoal por prazo determinado para atender necessidade temporária e excepcional (artigo 37, IX). Mello (2023) denuncia que, além das Emendas Constitucionais do governo FHC, os precedentes judiciais posteriores a esse momento histórico decidiram pela constitucionalidade da contratação de empregados públicos no regime celetista, mesmo que para o exercício de funções típicas do Estado.

Cabe mencionar que a importância do Regime Jurídico Único se deve à moralização empregada no ingresso ao serviço público, visto que a realização de concurso, além de assegurar a estabilidade e isonomia do funcionamento da máquina pública, também permite o estabelecimento de padrões mais profissionais e impessoais nos vínculos formados pelo Estado (Bridi; Braunert; Bernardo, 2019).

Essa realidade demonstra que a estabilidade dos servidores representa, em verdade, uma conquista democrática que permite que o trabalhador possua autonomia, mesmo em diferentes governos. Por outro lado, não é demais lembrar que a legislação possui mecanismos de punição que podem sim levar à demissão de um(a) servidor(a), quando seguidos os ritos necessários.

A retirada violenta de direitos permitida pela constituição sob a configuração de um processo destrutivo evidencia o caráter espoliativo que as novas contratualidades têm assumido nessa nova era do capitalismo (Mello; Druck; Antunes, 2023). Como apontam Mello, Katrein e Veiga (2022),

“Contratualidade espoliativa” é categoria teórica cunhada por Mello (2020) para discutir a violência laboral na obrigação trabalhista e expressar os processos de ajustes corretivos e segmentação contratual realizados pelo Estado brasileiro, pelos quais torna a antiga anormalidade uma nova normalidade híbrida (Mello; Katrein; Veiga, 2022)

A categoria “contratualidades espoliativas” permite perceber a precarização do trabalho como uma realidade presente em todos os segmentos da classe que vive do trabalho, rompendo com o dualismo trabalho formal-informal, dada a impossibilidade de se utilizar o termo precarização como sinônimo de informalidade (Mello; Druck; Antunes, 2023).

Com relação ao cenário atualmente posto para os servidores públicos, os autores argumentam que o funcionalismo público vive uma transição do serviço

público para o trabalho público, com o crescimento exacerbado de vínculos temporários que evidenciam espoliações contratuais (Mello; Druck; Antunes, 2023).

Gediel, Mello e Barbosa (2022) chamam atenção para o fato de que o avanço no setor público de liberdades antes restritas ao empresário privado altera as finalidades dos serviços públicos, que acabam por se mesclarem com interesses antes entendidos como privados. Nessa conjuntura, o setor privado acaba por obter vantagens não alcançadas no processo constituinte, embora contando com as permissividades desse próprio texto constitucional.

Interessante registrar o que apontam Silva e Almeida (2020), ao refletirem sobre o papel que o Direito Administrativo assume como legitimador das medidas do Estado, que representariam sempre o “interesse público”. Os autores expõem que, sob a justificativa do “interesse público”, pode-se passar por cima de direitos fundamentais individuais e coletivos, com o aval, inclusive, do próprio Poder Judiciário. Em nome do suposto interesse público, serviços públicos podem ser privatizados, servidores podem ter seus direitos desrespeitados e governantes têm a chance de confundirem os próprios interesses com os interesses de toda a sociedade (Silva; Almeida, 2020).

Gediel, Mello e Barbosa (2022) também mencionam o papel do Direito Administrativo na elaboração de variados regimes jurídicos de servidores públicos. Como os autores lembram, o processo de contratação de serviços terceirizados são regidos por normas jurídicas de caráter administrativo. Rememora-se ainda que o princípio da eficiência, próprio da Administração Pública e presente na Constituição Federal de 1998⁵ fundamenta diversas medidas que enfraquecem a posição jurídica dos servidores face ao Estado.

Evidente que, no contexto neoliberal, os interesses públicos também são confundidos com os interesses do mercado. Nessa equação, o Estado abre mão de regular a concorrência e passa a ser regulado por ela, desfazendo-se de qualquer compromisso existente com o enfrentamento à desigualdade e proteção do trabalho, e reduzindo o conceito de democracia à legitimação do que propõem as elites (Mello, 2023).

⁵ 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...

Para Mello (2023), esse processo espoliativo, como o autor bem nota, é legitimado pelo poder de legalidade do Estado. O Estado está acima da lei, como a própria teoria do Estado de Direito preceitua e, por isso, não há que se falar em qualquer responsabilização de governos por atos espoliativos. Em razão dessa sistemática, Mello (2023) defende que é possível interpretar escalada da precarização das relações trabalhistas como uma expressão da expansão da intervenção estatal, não como uma redução. A questão posta seria sobre quais tipos de intervenção são propostas pelo Estado nesse cenário.

O poder de legalidade pode legitimar até mesmo as ações ilegais, com especial atenção para as ilegalidades com poder destrutivo, conformadas ao período da crise estrutural do capital descrita por Mészáros (2015, apud Mello, 2023). Na análise de Mello (2023), as ilegalidades são operadas sob a proteção das permissividades constitucionais, em um fenômeno que o professor denomina como “ilegalidades constitucionais do trabalho”. O autor avança em sua percepção apontando que são as permissividades que possibilitam a realidade em que múltiplos tipos contratuais sejam entendidos como lícitos em um mesmo ambiente de trabalho e para o desempenho de uma mesma função (Mello, 2023).

Embora frágeis e destoantes do que preceitua o artigo 37, II, da Constituição Federal, os contratos temporários têm se tornado os tipos mais comuns de vínculo com o Estado, como já apontado. Nessa realidade, nuances da vida do trabalhador - mesmo aquele trabalhador com vínculos de trabalho estabelecidos somente com o Estado - passam a depender de interesses privados, em uma lógica em que o mercado deve regular tudo a seu alcance.

As espoliações contratuais representam esse movimento de devolução ao domínio privado de comportamentos e práticas antes reguladas por normas de ordem pública, de observação obrigatória pelos contratantes” (Mello, 2023, p. 43).

Para o exame de contratualidades espoliativas, como Mello (2023) indica, a análise de tipos contratuais deve considerar a realidade em que esses contratos estão inseridos, qual o tratamento dado pelo Estado e quais as reações que esses novos ajustes produzem, no cenário dos interesses de classes. Como Mello (2023) ressalta, o contrato não é apenas o resultado de uma negociação entre dois sujeitos, visto que se relaciona com as permissividades e/ou ilegalidades forjadas pelo Estado.

Ademais, mutações e adoções de novos modelos contratuais são possibilidades apenas quando autorizadas e estimuladas por determinadas realidades laborais. Entender a forma como o Estado intervém na realidade dos contratos laborais é o que permite a leitura crítica acerca da crise atual que encontra a regulação do trabalho (Mello, 2023). Com base nesses apontamentos é que se estruturarão as próximas seções deste trabalho.

3 O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO EXPRESSÃO DE CONTRATUALIDADE ESPOLIATIVA

Nessa seção, destrincha-se a Lei n. 11.788/2008 à luz da categoria teórica “contratualidades espoliativas”. São ainda abordadas concepções de doutrinadores populares nos cursos de direito brasileiros estabelecendo contrastes, aproximações e distanciamentos entre suas abordagens e a categoria teórica em destaque, enquanto analisa-se o contexto social em que a lei está inserida.

A atual legislação sobre estágio remonta ao ano de 2008, em um contexto de implementação de diversas políticas públicas que tinham como alvo a juventude brasileira. A título de exemplo, podem ser citadas a criação do Programa Universidade para Todos (ProUni), instituído pela Lei n. 11.096/2005⁶; o Projeto Escola de Fábrica ⁷e o Programa de Educação Tutorial (PET)⁸, ambos instituídos pela Lei n. 11.180/2005; o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem)⁹, instituído pela Lei n. 11.129/2005 e; o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)¹⁰, instituído pelo Decreto n. 5.478, de 24 de junho de 2005, e ampliado pelo Decreto n. 5.840, de 13 de julho de 2006.

Àquela época, a ONU ainda adotava a faixa etária dos 15 aos 24 anos como definidora do segmento juvenil, seguida por vários países nessa definição, embora, como mencionam trabalhos contemporâneos àquele período, já se percebia uma tendência mundial em estender essa faixa etária até os 29 anos e postergar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho (Cesa, 2007). A PNAD de 2007 demonstrou que mais da metade dos desempregados no Brasil eram jovens, em busca de uma inserção no mercado de trabalho formal (IBGE, 2008). Antunes (2009) já denunciava que a exclusão estrutural da juventude se apresentava como uma

⁶ O Programa Universidade para Todos é um programa do Governo Federal, criado com o objetivo de conceder bolsas de estudo integrais e parciais em cursos superiores de instituições privadas.

⁷ Revogado ainda em 2008, o Projeto Escola de Fábrica pretendia criar “Unidades de Formação” no interior de empresas privadas, que ofereceriam formação profissional a jovens com idade de 15 a 21 anos, pertencentes a famílias com renda *per capita* menor ou igual a um salário mínimo.

⁸ O Programa de Educação Tutorial é destinado a apoiar financeiramente grupos de alunos que possuem interesse em desempenhar atividades extracurriculares no decorrer da graduação.

⁹ O Programa Nacional de Inclusão de Jovens é um programa voltado a jovens entre 18 e 29 anos que ainda não tenham concluído o ensino fundamental. O programa oferece uma bolsa de incentivo aos estudantes, vinculada ao acompanhamento de um curso de qualificação profissional

¹⁰ Assim como o ProJovem, o Proeja também é um projeto voltado aos jovens e adultos que não concluíram a educação básica. O programa vincula a educação básica ao desenvolvimento de cursos profissionalizantes.

tendência efetiva no mercado de trabalho, empurrando os jovens para os trabalhos precários e o desemprego.

A Lei Federal nº 11.788/08 foi editada para substituir a primeira lei de estágio do Brasil, a Lei nº 6.494/77, ampliando responsabilidades das partes e instituindo, no caso do estágio não-obrigatório, a obrigatoriedade do fornecimento de bolsa (sem valor mínimo definido) e o período máximo de dois anos de contrato com um mesmo empregador. Instituiu-se, ainda, o direito a um período de recesso, que não se confunde com férias, já que o direito ao terço constitucional não existe; a faculdade de contribuição previdenciária; fixação legal de jornada e; ampliação, aos estagiários, da legislação sobre saúde e segurança do trabalho.

No artigo primeiro, a Lei de Estágio define que:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições 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 (Brasil, 2008)

Baseando-se nessa definição e em outros dispositivos da lei, Sobrinho (2008) argumenta que a relação de estágio está baseada nos seguintes princípios: 1) princípio da vinculação pedagógica, segundo o qual o estágio, vinculado ao escopo educativo, possui finalidade pedagógica, não econômica, e deve estar orientado pelo projeto pedagógico do curso; 2) princípio da adequação, que impõe que o estágio deve ser conduzido com atividades apropriadas à formação do estudante; 3) princípio do rendimento, que considera a necessidade de que o educando possua resultados positivos no processo educativo, tanto na instituição de ensino, quanto no estágio.

O texto da Lei de Estágio realmente enfatiza a necessidade de adequação entre a formação acadêmica do estagiário e as atividades laborais desenvolvidas, ressaltando o caráter preparatório que o estágio deve apresentar, como um marco de transição entre o ensino e o mercado de trabalho. Nesse sentido, o parágrafo 1º do art. 1º da lei preceitua: “§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando” (Brasil, 2008). Já no segundo parágrafo, a lei define que “§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho” (Brasil, 2008).

No entanto, apesar das características citadas, não há como negar que a relação de estágio não-obrigatório preenche todos os requisitos que compreendem as relações de emprego, como aponta Delgado (2019). Requisitos, esses, abarcados pelos art. 2º e 3º da CLT: pessoa física, pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade. Entende-se, nesse sentido, que, materialmente, a relação de estágio é uma relação de emprego, tanto o é que o reconhecimento de vínculo empregatício é automático quando a lei é descumprida (art. 3º, § 2º da Lei de Estágio).

Nas palavras de Godinho Delgado (2019, p. 374),

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. Essa negativa legal decorre, certamente, de razões metajurídicas, ou seja, trata-se de artifício adotado com o objetivo de efetivamente alargar as perspectivas de concessão de estágio no mercado de trabalho.

Em razão dessas características, a doutrina majoritária tem adotado a expressão “relação de trabalho *lato sensu*” para classificar o estágio não-obrigatório (Barros, 2017; Delgado, 2019; Leite, 2023; Resende, 2020), utilizando-se dos objetivos sociais e educacionais embutidos no texto da lei para justificar o favorecimento econômico permitido ao tomador de serviços.

Leite (2023) identifica, inclusive, a popularização do contrato de estágio como uma expressão do fenômeno da flexibilização da legislação trabalhista no Brasil. O autor comenta que a crise econômica dos anos 1980 provocou o surgimento de novas formas de contratação atípicas, que vêm deixando, paulatinamente, de ser exceção.

Há ainda quem defenda a classificação do estágio como “atividade em sentido estrito”. Essa definição se apoia na ideia de que o estágio não objetiva o sustento próprio e familiar, e, por essa razão, não pode ser entendido como trabalho (Martinez, 2023).

Já para Oliveira (2014), o caso da legislação sobre estágio no Brasil é um exemplo de discriminação que enseja em uma “desproteção empregatícia”, apoiada em um exegetismo legalista que privilegia a taxatividade da lei, em detrimento dos princípios e valores constitucionais. Os estagiários e outras categorias assemelhadas são identificadas, pelo autor, como “os excluídos pelas leis”, pois estariam estes excluídos do vínculo empregatício justamente por força de uma série de dispositivos presentes na legislação nacional (Oliveira, 2014).

Apesar da concordância com a denúncia de Oliveira (2014) acerca do fator discriminatório da figura do estágio, a perspectiva adotada neste trabalho é de que o estágio representa apenas outro exemplo de contratualidade espoliativa baseada nas permissividades constitucionais (Mello, 2023), e não uma afronta aos valores constitucionais, como defende o autor. Entende-se, nesse sentido, que, “a expansão ou mutação contratual só subsiste quando autorizada e estimulada por determinado modelo de regulação do trabalho” (Mello, 2023, p. 24). O argumento mais preciso do Poder de Legalidade do Estado - poder amparado pela própria constituição - sobre a figura do estágio lembraria que, nos termos do art. 1º da Lei 11.788/08, o estágio “é ato educativo escolar supervisionado” (BRASIL, 2008).

Realizar o exame de uma espécie de contratualidade espoliativa, como já citado, exige que a análise dos tipos contratuais considere a realidade em que esses contratos estão inseridos, qual o tratamento dado pelo Estado e quais as reações que esses novos ajustes produzem no cenário dos interesses de classes (Mello, 2023). Inspirando-se nesse entendimento, neste trabalho, optou-se por adotar a perspectiva de que a figura do estágio no Brasil configura um exemplo de contrato de trabalho atípico, proveniente da hibridização presente na regulação do trabalho no país (Carleial; Azais, 2007).

Pensar no contrato de estágio como uma contratualidade espoliativa impõe ainda perceber o que se entende pelo termo “espoliação”. Nesse sentido, é interessante acompanhar o raciocínio exposto em Mello, Druck e Antunes (2023), que propõe identificar “a ideia de espoliação como violência, negação e retirada de direitos, ou seja, um processo destrutivo, [que] caracteriza o formato que o capitalismo assumiu nas últimas décadas, sob a hegemonia neoliberal” (Mello; Druck; Antunes, 2023, p. 141).

Sobre o termo “espoliação”, é válido ainda mencionar o que os autores pontuam:

A expressão foi elaborada para destacar o duplo aspecto da acumulação no período da hegemonia neoliberal. Trata-se de conferir destaque aos "furtos legitimados", neste período histórico, diferenciando-o da acumulação expandida, possibilitada pela expropriação, como prevista por Marx. A diferença entre os aspectos da expropriação e da espoliação pode ser observada a partir da aparente contradição entre "criar" espaços de acumulação e "destruir" espaços já abertos. (Mello; Druck; Antunes, 2023, p. 29-30)

Utilizando-se de uma expressão do próprio trabalho citado, pode-se entender os exemplos de contratualidade espoliativas como espécies de "furtos legitimados" (Mello; Druck; Antunes, 2023, p. 29).

Da análise da Lei de Estágio (Lei nº 11.788/2008), verifica-se inúmeros exemplos dos tais "furtos legitimados". Como já destacado, a relação de estágio possui todos os requisitos que enquadram uma relação de emprego, no entanto, ainda assim, a legislação confere a essa relação um tratamento diferenciado. Nesse sentido, para o tomador de serviço, a figura do estagiário pode ser bastante interessante, visto que o barateamento da força de trabalho pode ser identificado em vários níveis.

Nos contratos de estágio, a empresa ou profissional liberal não precisa lidar com os encargos referentes ao INSS, FGTS, aviso-prévio, multa rescisória, 13º salário, entre outros. Além disso, como o estagiário não está amparado por nenhuma regra que possa vir a estabelecer qualquer período de estabilidade, o contrato pode ser rescindido a qualquer tempo, por qualquer uma das partes. Ademais, para fins normativos, o estagiário não é considerado um trabalhador, então, a previsão do salário mínimo também não abarca a categoria, não havendo sequer previsão de um valor mínimo obrigatório a ser oferecido como bolsa.

Vale dizer que a Lei de Estágio não estabelece uma limitação acerca do número de estagiários que uma empresa pode ter, em se tratando de um estagiário de nível superior¹¹, ficando a cargo do tomador de serviço definir quantos estagiários figurarão no quadro funcional da empresa.

Após a edição da Lei nº 14.442 de 2022, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, restou legitimada a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho

¹¹ Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:
[...] § 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

remoto para estagiários(as)¹² (Brasil, 2022), mesmo à revelia do que indica o art. 9º, inciso II da Lei de Estágio, que define ser obrigação da parte concedente “II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural” (Brasil, 2008). Nessa equação, o(a) estagiário(a) pode acabar assumindo os gastos com a manutenção e aquisição das ferramentas necessárias ao desenvolvimento de suas atividades, gastos com acesso à internet e à rede elétrica, havendo, por outro lado, uma desoneração do tomador de serviços com gastos dessa natureza, além de gastos como bolsa transporte do(a) estagiário(a).

Vale apontar que, apesar dessa normativa ser recente, não era raro encontrar em portais de anúncios de vagas de estágio, mesmo antes da edição da Lei nº 14.442 de 2022, vagas para estágio na modalidade *home office*.

A categoria contratual em exame é uma das representações mais expressivas de que o binômio formalidade-informalidade não dá conta de explicar o padrão de exploração da era neoliberal. O fenômeno da flexibilização não caminha à margem da legislação trabalhista, mas permeia as suas alterações no contexto por ora posto.

Um Estado configurado com base na lógica neoliberal utiliza-se da regulamentação para esvaziar os direitos e disponibilizar ao capital maiores ganhos. No caso específico em destaque, por conta da suposta função social e educacional, o estagiário não é entendido como um trabalhador e, à luz do texto normativo, experimenta um processo espoliativo baseado em uma restrição a direitos básicos. “Direitos são subtraídos, supostamente em benefício dos trabalhadores” (Mello, 2023, p.119).

Apesar da suposta pretensão educativa, também não é raro encontrar anúncios de vagas de estágio que exigem experiência profissional do estudante, o que demonstra a desconformidade entre a ideia da relação de estágio e a prática no ambiente de trabalho. Nesse sentido, cabe observar que, como Mello (2023, p. 65) chama atenção, “a noção de ‘vontade jurídica’ não corresponde à ‘vontade’ real, à

¹² Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. [...] § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

expressão plena da autodeterminação do sujeito, mas sim a uma vontade que se realiza em uma forma de equivalência dos intercâmbios, uma figura econômica”.

Interessante apontar - sobretudo considerando o tema dessa pesquisa – que, em se tratando de estágios em instituições privadas, a legislação prevê a possibilidade da caracterização de vínculo empregatício, caso a atividade esteja sendo exercida em desconformidade com a lei (art. 15, da Lei 11.788/2008), embora reste ao estagiário o ônus de provar o vício em questão. Entretanto, tal sorte não alcança os estagiários vinculados ao Estado, isso porque a CF/88 impede o reconhecimento de vínculo empregatício com ente da Administração Pública por outra forma que não a aprovação em concurso público (art. 37, II, da CF/88). Assim, em caso de desvirtuamento do contrato de estágio pactuado com a administração pública, o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido somente a possibilidade de que seja pleiteado o saldo de salário e depósitos de FGTS. A jurisprudência do Tribunal tem manifestado entendimento próximo ao da decisão a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 366 DA SBDI-1 DO TST. 1. Consoante a atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, se desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento de vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta (CF, art. 37, II), bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, caso postuladas. 2. Silente o acórdão regional quanto à postulação de saldo de salário e depósitos de FGTS, decorrente de desvirtuamento de contrato de estágio firmado com ente público, inadmissível o recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 363 do TST. Inteligência da Súmula nº 297, I, do TST e da OJ nº 366 da SBDI-1. 3. Agravo do Reclamante desprovido. (Brasil, 2016b)

No contexto brasileiro, de crise econômica e de flexibilização das contratuais laborais e aumento do número de desempregados; avanço de uma agenda neoliberal que tem eliminado direitos sociais em benefício das instituições financeiras no país; diminuição do poder de compra dos brasileiros etc., as oportunidades de estágio, mesmo que muitas vezes precárias, acabam sendo disputadas pelos estudantes que buscam algum tipo de inserção no mercado de trabalho, mesmo que um contrato de estágio não represente garantia da contratação posteriormente.

A importância de qualquer que seja o vínculo de trabalho, levando-se em conta o cenário citado, também leva o estagiário a se comportar como se assalariado fosse, sobretudo quando considerada a instabilidade desse vínculo. Por vezes, os postos de trabalho que estagiários ocupam poderiam ser ocupados por assalariados, o que acaba pressionando para baixo outras categorias e seus respectivos salários (Azais, 2012; Standing, 2013).

A substituição de empregados e/ou servidores por estagiários pode ser financeiramente bastante vantajosa, seja para o setor privado ou para o setor público. Segundo as pesquisas anuais realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça, entre os anos 2009 e 2023, houve um aumento de 53,6% no número de estagiários no Poder Judiciário brasileiro, enquanto o número de servidores teve um aumento de apenas 21,2% e o número de magistrados aumentou somente 14,3%, no mesmo período. Entretanto, os dados mais recentes mostram que a média mensal de gastos com magistrados representa R\$ 68,1 mil; com servidores, R\$ 20,1 mil e; com estagiários são gastos R\$ 1.362,12 por estagiário (CNJ, 2024)

Em razão do aumento perceptível no número de estagiários nos tribunais nacionais, a Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados protocolou, em 2018, um pedido de providências (autos nº 0004696-79.2018.2.00.0000) junto ao Conselho Nacional de Justiça requerendo, entre outras medidas, a elaboração de ato normativo, pelo Conselho, determinando como número máximo de estagiários, para cada tribunal, a porcentagem de 30% do número de servidores efetivos. O pedido foi negado pelo CNJ ainda em 2018 (Brasil, 2018).

No caso do Tribunal de Justiça da Bahia, a pesquisa de Negrão (2023) aponta que, entre os anos de 2018 e 2022, houve um aumento de aproximadamente 36,87% no número de estagiários do tribunal, com a contratação de 660 novos estagiários; o número de membros aumentou em apenas 19,12%, com a admissão de 87 novos trabalhadores dessa categoria e; o número de servidores diminuiu em média 5,91%, com a redução do quantitativo de 448 pessoas.

Importa registrar que a Lei de Estágio chega a mencionar um percentual máximo de número de estagiários para os empregadores, em seu art. 17, entretanto, o mesmo artigo, no parágrafo sexto, determina que tal porcentagem não se aplica aos casos de estágio de nível superior e de nível médio profissional (Brasil, 2008).

Em cada camada de análise da legislação, evidencia-se a necessidade de apontar o papel do poder de legalidade do Estado como moderador de potenciais conflitos em uma lógica de imposição à classe que vive do trabalho de condições espoliativas de trabalho. Na perspectiva de Mello (2023), essa característica demonstra que, para dar liberdade ao mercado, o Estado necessita promover um controle maior de subjetividades.

A análise da legislação nacional sobre o contrato de estágio, quando considerado o atual estágio do capitalismo, que tem lançado Estados nacionais em disputas concorrenciais acirradas, como salientado no capítulo anterior, juntamente com o exame das permissividades constitucionais, apontam na direção de que essa categoria contratual pode ser descrita como exemplo de “contratualidade espoliativa”, nos termos definidos por Mello (2023).

Como demonstrado, o estágio é uma categoria regulamentada por normas bastante permissivas, que adotam o fator educacional desse tipo contratual como argumento legitimador de um processo espoliativo de caráter discriminatório. Ainda que se reconheça a pessoa estagiária como uma pessoa trabalhadora, adota-se, com base em um recurso argumentativo, uma perspectiva que nega a essa categoria direitos mínimos estendidos a quase todo trabalhador. A negativa acerca do caráter laboral dessa atividade não tem a capacidade de alterar a relação posta entre o estagiário e tomador de serviço, apenas proporciona maiores vantagens ao último.

Na próxima seção, analisa-se o contrato de estágio tomando como base uma nova categoria de estagiário, que tem ganhado cada vez mais espaço nas contratações do Estado, potencializando a espoliação empegada por essa figura contratual.

4 O CONTRATO DE ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA

A presente seção tem como principal objetivo destrinchar o surgimento da figura do estágio de pós-graduação em direito no Ministério Público do Estado da Bahia, buscando identificar a motivação por trás da criação dessa nova categoria contratual no interior da instituição e quais as condições de trabalho postas para esses trabalhadores.

Como técnicas de pesquisa, recorreu-se à pesquisa documental para analisar normas que regulamentam as atividades laborais de estagiários, membros e analistas judiciários do Ministério Público do Estado da Bahia e para a análise de decisões judiciais do Supremo Tribunal Federal em julgamentos de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que versam sobre o tema.

A pesquisa também verificou a variação no número de estagiários, membros e analistas técnicos do Ministério Público da Bahia após a criação do estágio de pós-graduação, em uma análise comparativa de tais dados antes da implementação dessa categoria de estagiários. Os dados foram colhidos no mês de julho de 2024, a partir de consultas ao site da instituição, em tabelas disponibilizadas mensalmente pelo órgão, com o número de servidores, membros e estagiários do MPBA.

Por fim, foram ainda empreendidas entrevistas com roteiros semiestruturados (APÊNDICE A) com 5 (cinco) estagiários(as) e ex-estagiários de pós-graduação do MPBA. As entrevistas ocorreram entre o final de julho e início de agosto de 2024.

4.1 O PAPEL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL COMO LEGITIMADOR DO CONTRATO DE ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO

Conforme elaborado por Mello (2023), operar o conceito de contratualidades espoliativas importa entender a expansão destrutiva do Estado, empregada em várias frentes. No contexto brasileiro, debruçar-se sobre essa configuração compreende ainda examinar a importância do Supremo Tribunal Federal como legitimador de ilegalidades, sobretudo após o fortalecimento do Poder Judiciário no Congresso Constituinte (Mello, 2023). Como o autor aponta, a Corte Suprema brasileira tem em suas mãos o poder de formatar a sistemática estatal, ditando, em última instância, os rumos da máquina pública. O papel do STF se expressa não só

com a legitimação, como também com a popularização de novas configurações estatais.

Nessa subseção, analisam-se três ações diretas de inconstitucionalidade promovidas pela Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público da União e dos Estados – ANSEMP contra leis estaduais de diferentes partes do país que regulamentam o estágio de pós em seus respectivos Ministérios Públicos estaduais. São apontados os principais argumentos levantados nas ADI's, além de serem abordados os pontos mais intrigantes das leis impugnadas.

Para o levantamento de julgados, recorreu-se à plataforma de pesquisa jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal¹³. Foram utilizados os marcadores “estágio” e “pós-graduação” e a pesquisa retornou como resultados a ADI nº 5477 de 2016, que questionou a Lei Complementar nº 462/2012 do Estado do Rio Grande do Norte; a ADI nº 5752 de 2017, movida contra a edição da Lei Complementar Catarinense nº 197, de 13 de julho de 2000, com redação dada pela Lei Complementar nº 573/2012 e; a ADI nº 5803, também de 2017, que questionou a Lei Complementar Rondoniense nº 915, de 12 de dezembro de 2016.

Nas três ações, a ANSEMP, figurando como requerente, argumentou que as leis em destaque criaram no interior do Ministério Público de cada estado uma nova figura contratual voltada à contratação de mão-de-obra precária, temporária, mas qualificada. Para a Associação, esse aspecto violaria o art. 37, incisos II e IX da Constituição Federal, que versam sobre a obrigatoriedade do concurso público e sobre a excepcionalidade da contratação temporária no serviço público¹⁴, configurando uma inconstitucionalidade material.

A requerente continua sua argumentação apontando que os novos contratados, apesar de tratarem de informações sigilosas das instituições a que se vinculam e de lidarem com atividades tão relevantes no serviço público, não têm a estabilidade funcional de servidores públicos nem direitos regidos por estatuto

¹³ <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>.

¹⁴ 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;

[...] IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

próprio. Para a ANSEMP, as leis impugnadas violam ainda o art. 22, inciso I, da Constituição Federal¹⁵, por invadirem a competência da União ao legislarem sobre matéria inerente ao Direito do Trabalho, o que caracteriza uma inconstitucionalidade formal.

A Associação também destaca que nos três instrumentos normativos adota-se a expressão “MP Residente” em referência aos programas de estágio de pós-graduação no Ministério Público, fazendo alusão aos programas de residência observados, principalmente, na área médica. Ocorre que os programas de residência em nada se assemelham com os estágios de pós-graduação do Ministério Público. De forma incisiva, a requerente pontua que

[...] a residência médica “constitui modalidade de ensino de pós-graduação, destinada a médicos, sob a forma de cursos de especialização”, nos exatos termos contidos no art. 1º, da Lei Federal nº 6.932/81.

Pois bem, vemos que a residência médica constitui curso de pós-graduação em nível de especialização, sendo o **estágio obrigatório espécie de componente curricular do referido curso**, conforme vários dispositivos que constam da Resolução nº 02/2006, da Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM), órgão vinculado ao Ministério da Educação. **Já o MP Residente constitui-se de programa de estágio de pós-graduação.**

Tem-se por claro **que a utilização dos termos “MP residência (programa) e “MP residente” (estagiário) tem por objetivo causar confusão com conceitos já pacificados no que diz respeito a residência médica e assim conferir aparência de legitimidade ao recrutamento de mão de obra boa (trata-se de pessoas graduadas e estudantes de pós graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado) e barata (sem os custos de um servidor efetivo) em manifesto desacordo com a Constituição Federal. (Brasil, 2015)**

Conforme o cenário narrado pela ANSEMP e em consonância com o emprego de políticas de austeridade no interior do setor público que tem se mostrado presente no país, é relevante o questionamento da Associação sobre o real interesse da criação de estágios de pós-graduação no Ministério Público nos estados. A requerente aponta que inserção de profissionais já graduados passará a atenuar possíveis carências de pessoal qualificado das instituições, embora tais carências não deveriam ser supridas por trabalhadores temporários.

¹⁵ Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

Na seção anterior, foram levantadas as distinções mais relevantes existentes entre o contrato de estágio e outros tipos de contratação, com enfoque, sobretudo, na redução de gastos que a substituição de outra espécie de trabalhador por um estagiário pode proporcionar à figura do empregador. No caso dos Tribunais de Justiça, por exemplo, como apontam dados do Conselho Nacional de Justiça, o gasto mensal com um servidor, em média, ultrapassa os 20 mil reais, enquanto com um estagiário são gastos pouco mais de mil reais.

Como a lei de estágio não assegura qualquer espécie de estabilidade aos estagiários, a conveniência proporcionada às instituições por esse tipo de contratação permitir que os encerramentos de vínculos aconteçam pelos mais variados motivos, inclusive por questões orçamentárias dos órgãos. Nesse sentido, a Lei Complementar nº 462/2012, do Estado do Rio Grande do Norte, assevera que o estágio do MP Residente pode ser extinto por conveniência da Administração ou quando assim recomendar o interesse público¹⁶.

A flexibilidade que o contrato de estágio concede à figura do empregador não garante ao estagiário sequer o direito à bolsa de estágio. Como também determina a própria LC nº 462/2012 do Rio Grande do Norte, a definição do valor da bolsa do MP Residente se sujeita aos limites orçamentários da Procuradoria-Geral de Justiça¹⁷.

Outro aspecto importante que as ADI's colocam em discussão diz respeito à utilização de termos que remetem à figura do profissional "residente". Como a requerente aborda na peça inicial, o emprego de conceitos já pacificados para descrever novos arranjos contratuais que nada se assemelham com residências médicas, as mais conhecidas, causa confusão, ao mesmo passo que busca conferir aparência de legitimidade aos estágios de pós-graduação.

A residência médica é uma figura contratual regulamentada pela Lei Federal nº 6.932/81, tendo os profissionais médicos residentes direitos que não alcançam os estagiários de pós-graduação, a exemplo do valor da bolsa determinado por lei

¹⁶ Art. 23. O estágio do MP Residente será extinto nas seguintes hipóteses:

[...] III - por conveniência da Administração;
IV - quando assim o recomendar o interesse público;

¹⁷ Art. 10. Serão regulamentados por ato do Procurador-Geral de Justiça:

III - o valor da bolsa a ser concedida ao MP Residente, observando-se os limites orçamentários da Procuradoria-Geral de Justiça;

federal e a filiação obrigatória ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS¹⁸ (Brasil, 1981).

Entretanto, a confusão de termos, como indica Azaïs (2012), não pode ser entendida como mero equívoco, mas como uma característica pungente dos hibridismos contratuais causados pelo fenômeno da flexibilização. Como o autor argumenta, os contratos atípicos e o surgimento de “zonas cinzentas do assalariamento” ajudam a tornar comum o que antes poderia ser entendido como ilegal (Azaïs, 2012).

Interessante exemplo dessa questão pode ser observado na Lei Complementar nº 915/2016 do Estado de Rondônia. Em sua ementa, a lei descreve que dispõe sobre a criação do estágio de pós-graduação no âmbito do Ministério Público do Estado de Rondônia denominado MP-Residência. No entanto, além da normativa em nada se assemelhar com legislações voltadas a estudantes residentes, o estágio no órgão tem o prazo máximo de 3 (três) anos, como indica o art. 4º da lei¹⁹. Nesse caso, a lei estadual inova até mesmo em relação ao período de duração do vínculo do estudante com a instituição. Esse hibridismo, no sentido desenvolvido por Azaïs (2012), beneficia o empregador em vários sentidos, possibilitando aos Estados estabelecerem até mesmo novos períodos de duração do contrato de estágio, mesmo que em desconformidade com a Lei nº 11.788/2008, a Lei de Estágio vigente.

Apesar de todos os argumentos apontados pela Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público da União e dos Estados nas três ADI's (ADI nº 5477/2016, ADI 5752/2017 e ADI 5803/2017), o Supremo Tribunal Federal não reconheceu qualquer inconstitucionalidade nas leis impugnadas. O Tribunal entende que o contrato de estágio não está amparado em legislações que disciplinam as relações de trabalho, mas sim em normas relacionadas ao campo educacional. Dessa forma, para a Corte Suprema, na edição das legislações em destaque, os estados não teriam invadido a competência da União, tendo em vista que os entes federativos possuem competência concorrente para legislarem sobre temas

¹⁸ Art. 4º Ao médico-residente é assegurado bolsa no valor de R\$ 2.384,82 (dois mil, trezentos e oitenta e quatro reais e oitenta e dois centavos), em regime especial de treinamento em serviço de 60 (sessenta) horas semanais.

§ 1º O médico-residente é filiado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS como contribuinte individual.

¹⁹ Art. 4º. O prazo máximo para o exercício da função de MP-Residente é de 3 (três) anos, não se admitindo, em hipótese alguma, qualquer forma de prorrogação.

relacionados à educação e ensino, assim, não estaria configurada a inconstitucionalidade formal.

Vale pontuar que a decisão do Tribunal destoa do que a doutrina majoritária entende acerca da relação de estágio. Barros (2017), Delgado (2019), Leite (2023) e Resende (2020), defendem que a relação de estágio é uma relação de trabalho *strictu sensu*. Ademais, apesar da finalidade educacional dessa espécie, essa característica não retira o caráter trabalhista do contrato de estágio.

Com relação ao argumento acerca da inconstitucionalidade material das legislações, no julgamento da ADI 5477/RN, o voto elaborado enunciou que

17. Não se verifica inconstitucionalidade material das normas impugnadas por ofensa ao regime do concurso público ou ao regime de contratação temporária por excepcional interesse público, previsto no inc. IX do art. 37 da Constituição da República.

18. O único fator que equipara os residentes jurídicos aos contratados temporariamente é o vínculo precário e transitório que firmam com o Poder Público. Entretanto, a natureza da atividade exercida pelo estagiário residente e do empregado contratado temporariamente é diversa.

Tem-se que para o “MP residente” a dispensa de concurso público decorre da ausência de ocupação pelo estagiário de cargo efetivo ou emprego público, nos termos do inc. II do art. 37 da Constituição da República. Diversamente, para o contratado temporário, a ausência do concurso público decorre do recrutamento excepcional de pessoal pela Administração Pública, em razão de situação emergencial do serviço a ser prestado.

A residência jurídica objetiva o aprendizado crítico-reflexivo e a contextualização do estagiário no ambiente profissional, sendo todas as suas atividades supervisionadas por membros do Ministério Público. Na contratação temporária não há intuito educacional, pelo que a prestação do serviço decorre da necessidade excepcional de interesse público previsto em lei. (Brasil, 2016a)

Com o aval do STF, os estágios de pós-graduação se popularizaram ainda mais. Os julgamentos das ADI's em destaque ocorreram em 2019 e 2021. Na ADI 5803/2017, última ação protocolada, 11 (onze) estados da federação, juntamente com o Distrito Federal, foram admitidos nos autos na qualidade de *amicus curiae*, requerendo “a fixação da tese no sentido de que **não** há óbice constitucional à contratação de estagiários em nível de pós-graduação pelos órgãos da administração pública” (Brasil, 2017), um interesse evidente em popularizar esse tipo de arranjo contratual.

No caso do Estado da Bahia, por exemplo, que também figurou como *amicus curiae* nessa ação, apenas após o seu julgamento pela Suprema Corte,

ocorrido em dezembro de 2019, o Ministério Público Estadual passou a adotar o estágio de pós-graduação como forma de contratação de estagiários. De igual maneira, o Tribunal de Justiça da Bahia só passou a contratar estagiários de pós-graduação em 2020, com a edição do Decreto Judiciário nº 790/2020. Ainda, em 22 de março de 2024, o Governador do Estado editou o Decreto nº 22.672/2024 para disciplinar o estágio de pós-graduação no âmbito das instituições que compõem o Poder Executivo.

O exame das Ações Diretas de Inconstitucionalidade leva a crer que o Supremo Tribunal Federal assumiu um papel primordial para a popularização das contratações de estagiários de pós-graduação entre instituições do Estado, admitindo um hibridismo contratual que os órgãos apenas consideraram adotar após uma série de medidas que comprometeram o orçamento público em todos os Poderes.

Retomando a lição de Mello (2023, p. 24)

um contrato está longe de ser apenas o que os sujeitos decidem; é sempre conforme ou não ao que o Estado regula como lícito, em determinado país. A expansão ou mutação contratual só subsiste quando autorizada e estimulada por determinado modelo de regulação do trabalho.

Ademais, embora esse aspecto tenha sido pouco explorado nas ADI's em destaque, os precedentes formados por esses julgados, além de abrirem espaço para a contratação de estagiários de pós-graduação por entidades privadas, o que já tem ocorrido²⁰, permite que os Estados elaborem suas próprias legislações para regularem os contratos de estágio, ou residências, se assim preferirem chamar, mesmo que à revelia da Lei de Estágio em vigor, a exemplo do caso do estado de Rondônia, como já citado, que adotou o prazo máximo de 3 (três) anos para o estágio de pós-graduação no MPRO, embora o prazo máximo estabelecido pela Lei de Estágio seja de 2 (dois) anos.

4.2 A CRIAÇÃO DE UMA NOVA CATEGORIA DE TRABALHADORES PÚBLICOS: A IMPLEMENTAÇÃO DO ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO NO MPBA

²⁰ Foram encontradas, através da plataforma de busca Google, notícias sobre dois processos seletivos distintos de estágio de pós-graduação no escritório de advocacia "Carvalho Campos & Macedo Advogados", da cidade de Juiz de Fora- MG: <https://carvalhocamposadvocacia.com.br/1a-selecao-de-estagiario-de-pos-graduacao-2023-carvalho-campos-macedo-sociedade-de-advogados/>; <https://carvalhocamposadvocacia.com.br/selecao-de-estagiario-de-pos-graduacao-2024/>.

Antes de traçar o histórico acerca da implementação do estágio de pós-graduação no Ministério Público da Bahia, importa delinear que o contexto anterior ao surgimento dessa categoria de estágio foi marcado por uma série de contingenciamentos orçamentários enfrentados pelo órgão, sobretudo após a edição da Emenda Constitucional 95/2016, a emenda do teto de gastos.

Ainda no período de edição da EC 95/2016, associações de magistrados e de membros do Ministério Público de todo o país se manifestaram contra a PEC, destacando a preocupação, sobretudo, em relação aos ataques aos direitos sociais²¹. Posteriormente, várias dessas entidades chegaram a propor uma ação direta de inconstitucionalidade contra a Emenda (ADI 5655).

No início de 2017, o Ministério Público da Bahia anunciou seu primeiro corte de gastos, com o contingenciamento de 20% (vinte por cento) no orçamento inicial de todas as unidades. Os cortes, que abrangeram áreas de custeio e investimentos, afetaram desde novas aquisições de veículos às realizações de perícias e fiscalizações da entidade²².

Já em 2020, no contexto da pandemia, o órgão anunciou o contingenciamento de 30% (trinta por cento) no orçamento das unidades da Instituição²³, com prorrogação anunciada no final do ano, para o exercício de 2021. É nesse contexto que a categoria de estagiário de pós é criada no âmbito da entidade²⁴.

O estágio de pós-graduação foi implementado no Ministério Público da Bahia a partir da publicação do Ato Normativo nº 039, de 17 de agosto de 2021, editado pela Procuradora-Geral de Justiça do Estado da Bahia. O ato estabeleceu o quantitativo geral de 100 (cem) vagas para os estudantes de pós-graduação, definia como valor da bolsa a quantia de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) e a jornada adotada foi de 06 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais. Em seu art. 5º, o

²¹ **CONAMP**. MP e magistratura manifestam-se contra a alteração do teto dos gastos públicos. CONAMP, Brasília, 09 nov. 2016. Disponível em: <https://www.conamp.org.br/imprensa/noticias/5555-mp-e-magistratura-manifestam-se-contr-a-alteracao-do-teto-dos-gastos-publicos-5555.html>. Acesso em: 19 ago. 2024.

²² **BAHIA**. MP anuncia corte de gastos para exercício de 2017. Salvador, BA: MPBA, 2017. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/36264>. Acesso em: 20 ago. 2024.

²³ **BAHIA**. MP anuncia redução de 30% com gastos de custeio e investimentos na Instituição. Salvador, BA: MPBA, 2020a. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/50570>. Acesso em: 20 ago. 2024.

²⁴ **BAHIA**. MP anuncia prorrogação por mais seis meses do contingenciamento de 30% com gastos de custeio e investimentos na Instituição. Salvador, BA: MPBA, 2020b. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/55147>. Acesso em: 20 ago. 2024.

ato normativo ainda estabelecia que a Procuradoria-Geral de Justiça deveria definir as prioridades de alocação desses estagiários “observando, sempre, a necessidade de supervisão por membros ou servidores com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário” (Bahia, 2021).

Apesar do quantitativo indicado no ato normativo nº 039/2021, já no primeiro edital, o Edital de Processo Seletivo de Estagiários nº 229/2022, publicado em fevereiro de 2022, o MPBA ofereceu 330 (trezentas e trinta) vagas para estudantes de pós-graduação para preenchimento imediato²⁵.

No primeiro processo seletivo, o único requisito para estudantes de pós-graduação que o edital previa era a comprovação de que o(a) estudante estava cursando uma pós-graduação *lato sensu*. O órgão não fez qualquer distinção acerca da área de concentração do curso. Assim, em agosto de 2022, conforme dados da própria instituição, dezenas de estagiários de pós faziam cursos em áreas sem relação com o Ministério Público estadual. A título de exemplo, foram registrados cursos voltados a áreas como direito do trabalho, processo do trabalho e planejamento previdenciário.

O segundo processo seletivo do órgão voltado à seleção de estagiários de pós-graduação aconteceu ainda no ano de 2022 (edital nº 2082/2002), com o aumento da bolsa para a quantia de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais). Na segunda seleção, o MPBA não fez qualquer distinção acerca do tipo de curso de pós-graduação, alargando as possibilidades de seleção aos cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Foram ofertadas 200 (duzentas) vagas nesse edital.

O terceiro e último edital de seleção de estagiários do órgão foi publicado no final de 2023 (edital nº 3747/2023), sem alterações substanciais em relação ao anterior. As convocações desse edital ainda estão em andamento.

Apenas em dezembro de 2022 o Ministério Público da Bahia edita a Resolução nº 31, de 07 de dezembro de 2022, para criação das normas gerais do Programa de Estágio da instituição após a inclusão da categoria de estágio de pós-graduação.

²⁵ **BAHIA.** Edital nº 229/2022 - Processo Seletivo de Estagiários de Graduação em Direito para Capital e de Pós-Graduação em Direito. Salvador, BA: CEAF, 2022. Disponível em: https://ceaf.mpba.mp.br/wp-content/uploads/2022/09/edital_no_229-2022_-_processo_seletivo_de_estagiarios_de_graduacao_em_direito_para_capital_e_de_pos-graduacao_em_direito.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.

Como um dos tópicos mais importantes, o art. 8º, inciso II, alínea b, a Resolução 31/2022 limita o número máximo de estagiários da área jurídica ao dobro do total de membros em exercício, embora o parágrafo único do mesmo artigo delineia que esse mesmo limite pode ser ampliado por ato da Procuradoria-Geral de Justiça, observada a “conveniência e necessidade institucional”²⁶. Nesse sentido, em linhas grossas, não há um limite à contratação de estagiários da área jurídica pelo órgão. Em nome da necessidade institucional, o suposto limite pode ser ultrapassado, sobretudo tendo em vista que a própria lei de estágio também não estabelece qualquer limite para a contratação de estagiários do ensino superior.

Ademais, ainda que houvesse algum regimento indicando o contrário, não há como afirmar que tal regra seria cumprida, até porque o estágio de pós-graduação foi implantado à revelia da própria Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (Lei nº 8.625/1993), já que a legislação estabelece que os estagiários do órgão devem ser alunos dos três últimos anos do curso de bacharelado de Direito²⁷. No mesmo sentido, a Lei Orgânica do Ministério Público da Bahia (Lei nº 11/1996) determina que a jornada de trabalho semanal dos estagiários do órgão devem ser de 20 (vinte) horas semanais, mas mesmo assim o estágio de pós-graduação foi implementado com uma jornada de 30 (trinta) horas na semana.

A Resolução 31/2022 determina ainda que a jornada de trabalho poderá ser cumprida de maneira híbrida ou até integralmente de maneira remota, ficando a critério do supervisor de estágio decidir acerca da modalidade a ser adotada. Entretanto, ainda que tenha se decidido pela modalidade remota, essa decisão pode ser revogada a qualquer tempo, também a critério do supervisor²⁸.

²⁶ **BAHIA.** Resolução nº 31, de 7 de dezembro de 2022. Regulamenta o Programa de Estágio instituído no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia. MPBA, Salvador-Ba: 2022. Disponível em: <https://ceaf.mpba.mp.br/wp-content/uploads/2022/09/Resolucao-no-31-2022-Regulamenta-o-Programa-de-Estagio-instituido-no-ambito-do-Ministerio-Publico-do-Estado-da-Bahia.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2024.

²⁷ Art. 37. Os estagiários do Ministério Público, auxiliares das Promotorias de Justiça, serão nomeados pelo Procurador-Geral de Justiça, para período não superior a três anos. Parágrafo único. A Lei Orgânica disciplinará a seleção, investidura, vedações e dispensa dos estagiários, que serão alunos dos três últimos anos do curso de bacharelado de Direito, de escolas oficiais ou reconhecidas.

²⁸ Art. 14 [...]

§7º O regime de estágio remoto, de caráter facultativo, não se constitui em direito do estagiário, será instituído a critério do supervisor de estágio, comunicado o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF, e poderá desenvolver-se nas seguintes modalidades:

I – integralmente à distância: hipótese em que a carga horária e as atividades serão realizadas exclusivamente de forma remota, fora das dependências da Instituição;

Acerca do cumprimento de jornada de maneira remota, a resolução estabelece ainda que

§5º A jornada de atividades do estagiário de ensino superior poderá ser cumprida em regime remoto, hipótese em que as atividades serão realizadas à distância, em local adequado às condições de privacidade e segurança exigidas, por meio da utilização de tecnologias da informação e comunicação, a critério da Procuradoria-Geral de Justiça ou do supervisor de estágio, comunicado o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF (Bahia, 2022)

Na análise dos editais e da própria resolução em comento, não foram encontradas normativas com a previsão de qualquer assistência que o órgão ofereça aos estagiários para o cumprimento do trabalho de forma remota, apesar do que indica o art. 9º, inciso II da Lei de Estágio²⁹, assim, no caso do MPBA, os estagiários devem assumir os ônus existentes na aquisição e manutenção de instrumentos de trabalho. Até mesmo no momento da seleção, o órgão opta pela aplicação de provas virtuais, se desonerando de parte considerável do custo com seleções presenciais.

Conforme se delinea ao longo do texto, a criação do estágio de pós-graduação no MPBA representa a gênese de uma nova categoria de trabalhadores apoiada nos hibridismos contratuais que vêm se expandindo no funcionalismo público brasileiro, revestido de proteções que forjam um ar de normalidade, apesar de todos os questionamentos que esse tipo de contratação impõe. Vale lembrar, como já abordado, que o poder de legalidade do Estado não esbarra em limites, sobretudo quando a lógica da redução de gastos precisa imperar.

Ainda que se passe por cima de direitos fundamentais, é sempre possível apelar para a narrativa acerca do “interesse público” para legitimar violências estatais. As violências estatais concretizadas por meio do poder de legalidade podem ser entendidas como exemplo típico do que é denominado “ilegalidade

II – híbrida: hipótese em que a carga horária e as atividades cometidas ao estagiário serão realizadas presencialmente e de forma remota, com periodicidade determinada pelo supervisor de estágio, intercaladamente ou não.

[...] §9º A designação de estagiário para regime remoto das atividades poderá ser revogada a critério do supervisor de estágio, comunicado o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF, concedendo-se ao estagiário o prazo de até 10 (dez) dias corridos para retorno ao regime presencial.

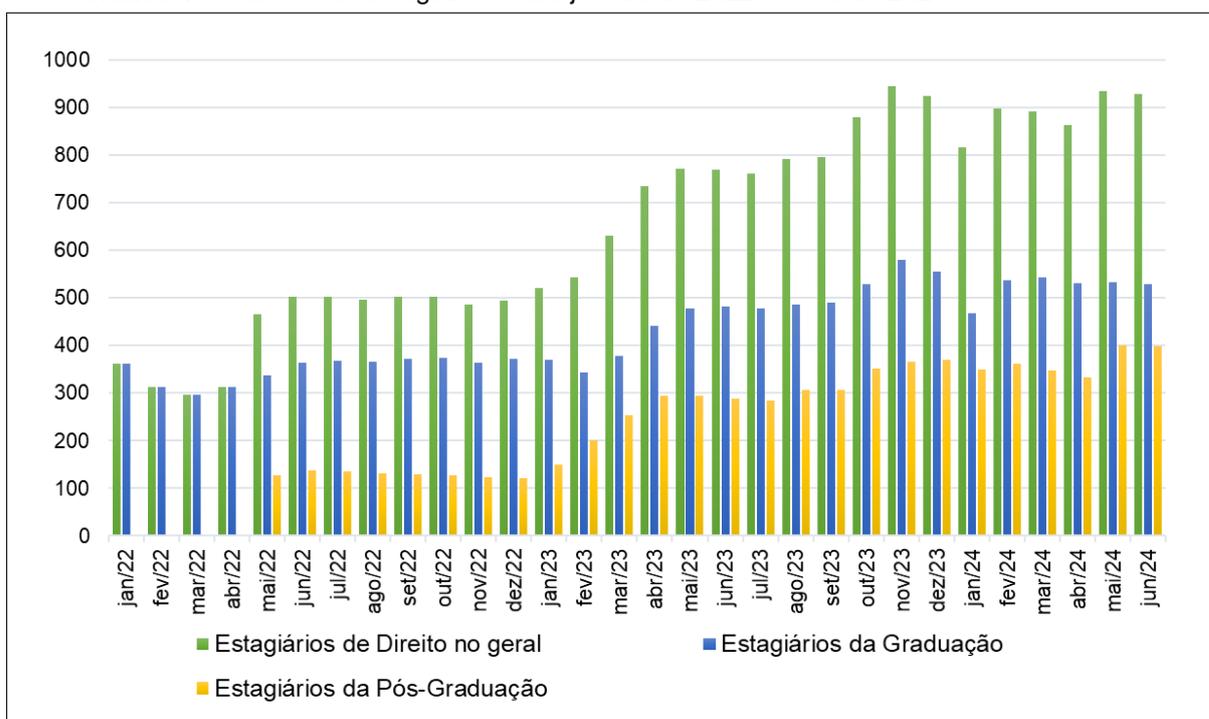
²⁹ Art. 9º - As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

[...] II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural (Brasil, 2008)

destrutiva” por István Mészáros (2015, apud Mello, 2023), conforme desenvolvido e discutido por Mello (2020; 2023).

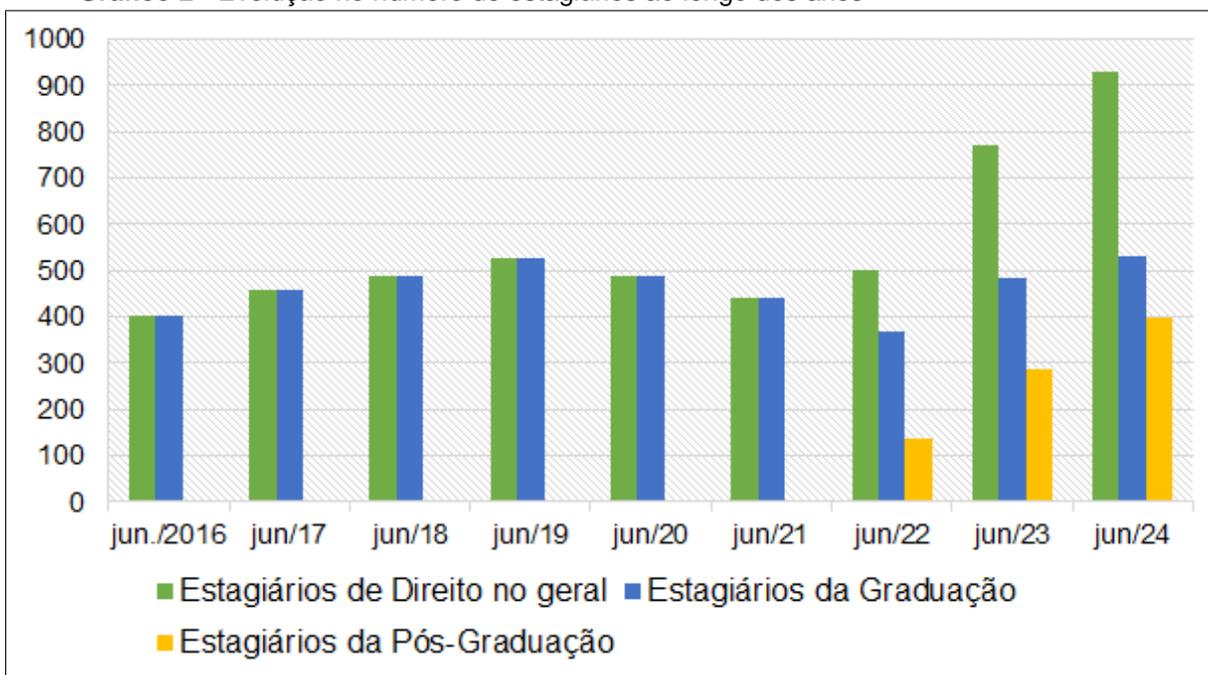
Como mostram os dados colhidos no *site* da instituição, o número de estagiários da área jurídica praticamente dobrou em pouco mais de dois anos após a primeira convocação de estagiários de pós-graduação pelo órgão. No último mês com estagiários somente da graduação, em abril de 2022, a entidade registrava o número de 313 estagiários da área jurídica e no final do mesmo ano, após a convocação dos primeiros estagiários de pós-graduação, esse número subiu para 494 estagiários. Nos dados mais recentes coletados, em junho de 2024, o número de estagiários da área jurídica já chegava a 928 estagiários. O gráfico a seguir demonstra a evolução do número de estagiários da instituição de janeiro de 2022 a maio de 2024:

Gráfico 1 – Número de estagiários entre janeiro de 2022 e maio de 2024



Fonte: elaborado pela autora

No gráfico a seguir, é possível notar que o número de estagiários da instituição seguia um padrão de contratação que não destoava muito dos anos anteriores. Entretanto, essa configuração é alterada após a criação do estágio de pós-graduação.

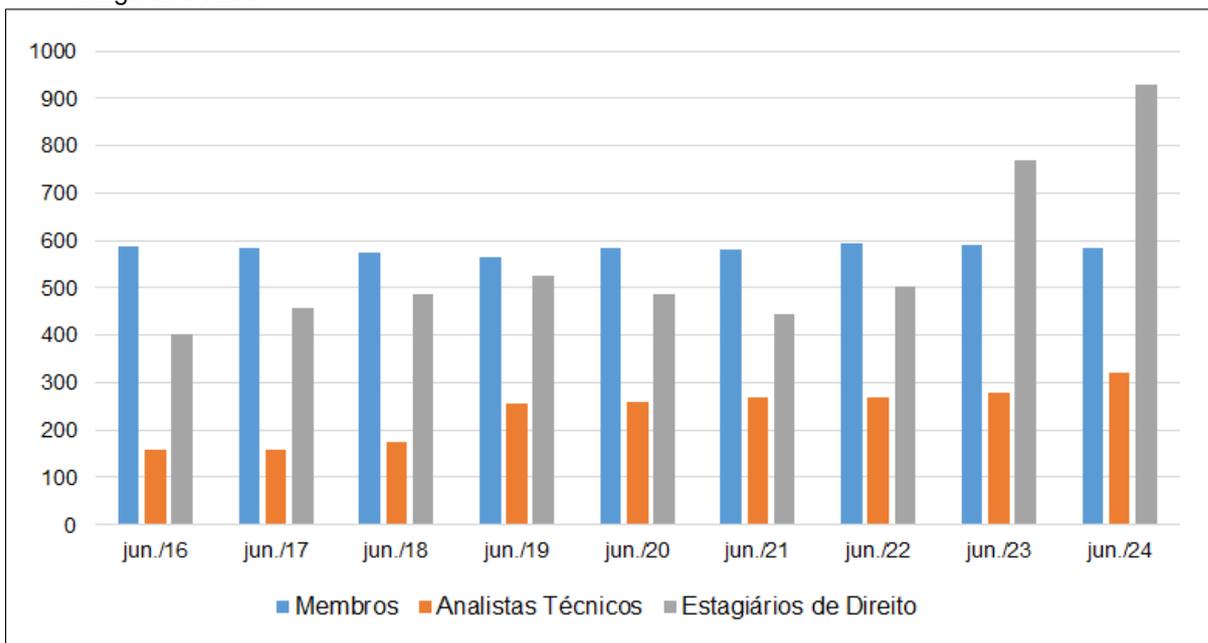
Gráfico 2 - Evolução no número de estagiários ao longo dos anos

Fonte: elaborado pela autora

Comparando os números de estagiários do órgão com os números de membros e analistas técnicos³⁰, os dados coletados em junho de 2024 mostram que o número de estagiários superou o número de analistas técnicos e de membros juntos. Em junho de 2024, o MPBA dispunha de 585 membros, 322 analistas técnicos e 928 estagiários. O gráfico a seguir mostra o salto no número de estagiários no órgão, em comparação com o número de membros e analistas ao longo dos anos.

³⁰ Não foi possível o levantamento do número de analistas técnicos apenas da área jurídica, de modo que, sempre que se falar em analistas técnicos, tem-se que levar em conta que, apesar de serem a maioria, os analistas jurídicos não são os únicos analistas técnicos da instituição.

Gráfico 3 - Comparativo entre o número de membros, analistas e estagiários de direito ao longo dos anos



Fonte: elaborado pela autora

Tomando como base os meses de janeiro dos anos de 2016 a 2022, no conjunto do número de membros, analistas técnicos e estagiários de direito, os estagiários representavam, em média 36% (trinta e seis por cento) do número total de trabalhadores dessas categorias. Nos últimos dados colhidos, de junho de 2024, os estagiários de direito já representam 51% (cinquenta e um por cento) do número total de trabalhadores desse conjunto.

Os dados levantados no site da própria instituição levam a crer que o Ministério Público da Bahia apostou na criação de uma nova categoria de trabalhadores temporários para o órgão, ainda que à revelia dos próprios instrumentos normativos, com vistas à contratação de uma mão-de-obra qualificada e com baixa remuneração. Ademais, a utilização da Lei de Estágio como instrumento normativo para a atribuição de certa legalidade a essa nova categoria possibilita uma flexibilidade ao órgão, não experimentada em outros tipos de contratação. Na próxima subseção, fica ainda mais evidente a maneira como a própria instituição visualiza os estagiários de pós-graduação e em que base essas relações têm se configurado.

4.3 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS(OS) ESTAGIÁRIAS(OS)

Nessa subseção, analisam-se cinco entrevistas realizadas com estagiárias e ex-estagiárias do Ministério Público da Bahia sobre suas experiências laborais no

órgão. As entrevistas foram realizadas por meio virtual, a pedido das participantes, sendo gravadas e reproduzidas no presente trabalho com a permissão de todas as entrevistadas, mediante assinatura de termo de consentimento (APÊNDICE B). Adotaram-se roteiros semiestruturados, com a condução interessada na livre manifestação das respondentes.

Como Mello (2023, p. 310) salienta,

a pesquisa empírica em direito do trabalho deverá utilizar-se crescentemente de técnicas de pesquisa como entrevistas, para não excluir de sua reflexão conflitos trabalhistas que não chegam à esfera judicial. Aqui se ressaltam os objetivos gerais de explicitação do inexistente ou escondido do real concreto.

Na tabela abaixo, são apresentados dados gerais das entrevistadas, como um auxílio para a compreensão:

Quadro 1 – Dados gerais das entrevistadas

	Nome	Edital de Convocação	Tempo de estágio	Modalidade de trabalho
1	Bruna	Edital nº 3747-2023	Menos de 6 meses	100% remoto
2	Júlia	Edital nº 3747-2023	Menos de 6 meses	Híbrido
3	Mirela	Edital nº 229-2022	2 anos completos	100% remoto
4	Catarina	Edital nº 3747-2023	Menos de 6 meses	100% remoto
5	Tainara	Edital nº 229-2022	2 anos completos	Híbrido

Fonte: Elaborado pela autora.

Bruna³¹, primeira entrevistada, foi a respondente com menos tempo de experiência no órgão. Aprovada no último processo seletivo, de 2023, a estagiária tem memórias recentes acerca do seu processo de integração. Questionada sobre a existência de algum curso de integração oferecido pelo órgão, afirma que realizou sim um curso, mas apenas após o início das suas atividades laborais.

Já a Tainara³², quinta entrevistada, não foi oferecida a oportunidade de realização de um curso de integração. Convocada ainda na edição do primeiro edital de seleção de estagiários de pós, a ex-estagiária do órgão lembra que sua integração aconteceu com a prática laboral.

Mirela³³, terceira entrevistada, compartilha de experiência parecida, mas no seu caso, o diferencial ficou por conta do seu estágio ter acontecido totalmente de forma remota.

³¹ Nome fictício, atribuído livremente.

³² Nome fictício, atribuído livremente.

³³ Nome fictício, atribuído livremente.

Todas as entrevistadas relataram possuírem algum tipo de experiência de trabalho remoto no órgão. Quando o estágio não ocorre/ocorria em sua integralidade na modalidade remota, era o caso de ao menos híbrida, sendo que a única facilidade que o Ministério Público oferece ao trabalhador remoto é um acesso a um pacote *office*, enquanto todos os demais gastos referentes à prática laboral são custeados pelas estagiárias.

Segundo Júlia³⁴, segunda entrevistada, a dinâmica de cada gabinete é o que define se as atividades serão desenvolvidas na modalidade presencial ou remota. No seu caso, em suas palavras, a experiência é “100% (cem por cento) remota [...] Até porque a sala do(a) procurador(a) não tem nem espaço para todo mundo. Se fosse eu e outra estagiária, a gente não tinha nem onde sentar”.

Nas cinco entrevistas, a modalidade em que o estágio é desenvolvido pareceu bastante relevante para as entrevistadas. Se, por um lado, agradecem pela facilidade de, no trabalho remoto, não precisarem se deslocar e/ou poderem morar em outras cidades, por outro, quando as entrevistadas são perguntadas se mudariam algo em suas experiências de estágio, em três relatos a preocupação com a modalidade totalmente remota aparece. Catarina³⁵, quarta entrevistada, afirma:

Eu gostaria de presenciar alguns júris, só que no meu caso é complicado porque a minha promotoria é de [cidade X]. Então fica bem distante, de onde eu moro, que é [cidade Y]. Mas ainda que não fosse de [cidade X], né... algum de [cidade Z] que eu pudesse ir para agregar essa experiência prática, não só ficar ali presa na realidade virtual, né? Ter a visita desses casos que a gente atua, saber a resposta do que a gente está fazendo, né? De certa forma, do nosso trabalho.

Bruna relata algo semelhante:

Olha, eu gostaria de trabalhar em alguns dias presencial, apesar de que eu não gosto de me deslocar... eu odeio... ainda mais que eu moro longe. Mas a questão do presencial, acho que é porque era mais para ter o contato com o supervisor, para ele me ensinar as coisas, entendeu? É mais para isso, não que eu goste de estar presencial, mas acho que quando você trabalha presencial você fica mais perto do supervisor, então ele te ensina melhor as coisas.

Júlia expressa sentimento parecido também:

Às vezes eu sinto um pouco de falta de estar no presencial, porque eu gosto muito de tirar dúvidas. Eu faço muita pergunta. Desde a época da faculdade eu era a rainha das perguntas. Às vezes eu fico

³⁴ Nome fictício, atribuído livremente.

³⁵ Nome fictício, atribuído livremente.

com medo de incomodar, ficar mandando mensagens no WhatsApp. Então eu gosto muito de tudo presencial. Mas por outro lado vejo que faz muito mais sentido o remoto. Tanto para o estado quanto para o servidor. Você economiza muito, em termos de estrutura, deslocamento, porque se deslocar em Salvador está cada vez pior, então o tempo que você leva pra chegar e sair do CAB, você já fez um processo inteiro...

Como se verifica, é popular o sentimento de que a experiência educacional resta prejudicada no estágio integralmente remoto. E ao mesmo tempo em que o *home office* pode representar um bônus para a instituição, sobretudo quando considerada a redução de custos, a modalidade causa um ônus excessivo ao estagiário, que assume despesas necessárias para o desenvolvimento das atividades em casa, e ainda tem o seu ensino prejudicado pela falta do contato com processos que somente o presencial pode proporcionar.

Cabe salientar que, como já denunciado nesse trabalho, a própria Lei de Estágio estabelece, em seu art. 9º, inciso II, que é uma obrigação da parte concedente: “II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural” (Brasil, 2008).

Nesse sentido, as experiências *home office* são exemplares do que Antunes (2009) denuncia sobre o processo de flexibilização: trata-se de uma flexibilidade para a empresa, não para o trabalhador. No caso em análise, se o real interesse fosse proporcionar maior liberdade às estagiárias, elas poderiam decidir se e quando gostariam de exercer suas funções de forma presencial, sem que suas modalidades de estágio interferissem nas suas experiências de forma tão sensível.

Aliás, o trabalho remoto interfere até mesmo na compreensão das estagiárias acerca de quais funções são de responsabilidade de seus colegas de gabinete. Perguntada se consegue determinar quais atividades a pessoa que assessoria seu gabinete exerce, Júlia afirma: “*Eu não sei te dizer, porque eu não estou presencialmente lá. Então eu não sei como é que é o dia a dia dela. Mas pelo volume de processo, eu imagino que é uma loucura, porque tem muito processo*”.

No mesmo sentido, Bruna também não consegue explicar quais as funções da assessoria do gabinete:

Sinceramente, é algo que eu não consigo responder, porque realmente eu nem sei o que é que ele/ela faz, assim. Ele/ela disse que trabalha com outra jurisdição. Enfim, é uma coisa meio confusa, sabe?

*Era para eu estar pegando os processos de [cidade X] e ele/ela estar com os processos de [cidade Y], só que ainda nem peguei nenhum processo de [cidade X], estou com os de [cidade Y].
 Enfim, eu não sei o que é que ele/ela faz, assim.
 Mas eu sei que ele/ela trabalha muito. Ele/ela é bastante ocupado/a.*

Esse é outro aspecto que põe em cheque a suposta função educativa do estágio de pós-graduação. A falta de informação sobre a dinâmica de funcionamento do próprio gabinete em que atuam é um processo do qual os estagiários não têm culpa. São informações que poderiam estar sendo melhor repassadas na própria convivência do dia a dia no trabalho, ou nos momentos próprios de integração desses estudantes.

Acerca do volume de trabalho no órgão, assim como Bruna e Júlia, Tainara também entende que o número de demandas do órgão é muito grande para o número de trabalhadores, como narra:

Mas eu acho que os procuradores eles são muito sobrecarregados. Então, acho que é por isso que acabam criando tanto mini cargos, né? Para tentar segurar as pontas. Porque se você for parar para ver, o tribunal, o desembargador tem 7, 8 assessores. E lá [o/a procurador/a] só tem um assessor. Então, alguém vai sobrar para alguém essa bomba, entendeu?

Então, acho que para não criar um segundo assessor, eles criaram o estágio depois, para poder diminuir esse fluxo.

E apesar dos relatos sobre o fluxo das atividades terem indicado, no geral, que a rotina dos estagiários se encaixam nas 6 (seis) horas diárias de trabalho exigidas, essa sobrecarga às vezes pode extrapolar a rotina dos servidores. Em sua experiência, Mirela relata que por um período teve que assumir demandas da competência de membros e servidores, dada a falta de pessoal no gabinete em que atuava³⁶.

As entrevistadas também indicaram que nem sempre o estágio de pós no MPBA estabelece uma compatibilidade entre a área jurídica de seus respectivos cursos e os trabalhos desenvolvidos. Como os dados encontrados no próprio site da instituição mostrou, existem estudantes de diversos cursos de pós, mas que nem sempre são pertinentes com as áreas de atuação do Ministério Público Estadual, entretanto, o que as entrevistas parecem indicar é que, mesmo nos casos de estagiários que fazem alguma pós-graduação compatível com as atividades do

³⁶ Optou-se por não inserir o relato transcrito da entrevistada por conta do caráter *sui generis* de sua experiência.

órgão, não há garantia de que os estudantes aplicarão seus estudos em suas práticas laborais.

Perguntada se entende que o MPBA tenta alocar os estagiários de acordo com a pós-graduação que exercem, Júlia encontra na experiência sobre sua própria alocação uma resposta:

Eu acho que é literalmente aleatório, porque quando eu me cadastrei no Ministério Público, eu coloquei [a área da pós-graduação]³⁷, porque era a pós que eu estava fazendo. Eu acho que eles selecionaram mais por comarca. -Tal pessoa vai para a comarca de [cidade X], tal para a procuradoria, e aí eu fui para [cidade Y], não necessariamente por causa da minha pós, tanto que a escolha [de onde ia ficar], foi do/a meu/minha promotor/a, tanto que em alguns momentos eu auxiliava também na [área X], porque não tinha muita demanda.

Já Bruna revela que, apesar de sua pós-graduação estar relacionada com uma das áreas de atuação do órgão, a entrevistada não foi alocada em um gabinete que trata de temas dos seus estudos. Em suas palavras: “*eu escolhi uma pós bem geral... mas assim, não tem nada a ver com o que eu estou estudando para pós. É como se eu tivesse tendo que estudar de novo [temas da graduação] nesse estágio*”.

Júlia também teve uma experiência que se encaminhou no mesmo sentido. Quando perguntada sobre a compatibilidade entre seu curso e as atividades que desenvolve no Ministério Público da Bahia, além de revelar que seu trabalho é distinto da área de sua pós-graduação, ela ainda entende que foi alocada em razão da experiência prévia que tinha no órgão, por ter estagiado na instituição ainda na graduação: “*o meu caso eu até falei da questão, né, que eu não tinha experiência [na área de atuação] e tal, só que [...] meu/minha chefe queria pessoas que fossem... assim, que já tivessem uma experiência dentro do MP*”.

A experiência dos estagiários de pós-graduação realmente parece ser um diferencial para o MPBA. Nas palavras de Tainara, parece ser um pensamento comum a ideia de que “*Os estagiários de direito lá chegavam muito verdes para exercer o que eles tinham que exercer, entendeu?*”.

Nesse sentido, Bruna entende que há uma diferença fundamental no tratamento dado aos estagiários de pós-graduação e estagiários de graduação, como elabora:

³⁷ Optou-se por não identificar as áreas de pós-graduação e de atuação no órgão das entrevistadas para maior garantia do anonimato.

“sendo sincera, sinto que... Não sei se é porque, como a gente está em pós-graduação, eles entendem que a gente já sabe fazer muitas coisas. Então eu sinto falta de meio que um supervisor que chegue ali e diga, olha, isso aqui tem que fazer dessa forma e tal, sabe?”

É uma coisa bem rasa.

É diferente do estágio da graduação, onde os supervisores chegam mais perto de você, entende que você é um aluno.

E esse de pós, eu sinto mais aquele distanciamento por entender que a gente já está formado, né?

Só que... Eu sinto essa falta, sabe?

Eu queria que tivesse um supervisor mais presente pra me falar, me explicar melhor as coisas, porque é diferente você trabalhar com o Ministério Público. Não é a mesma coisa de você trabalhar com o escritório, por exemplo”

Para Mirela, a definição é mais simples. Nas palavras da entrevistada, “o estagiário de pós do Ministério Público é o assessor mais barato³⁸”. Tainara entende algo parecido: “Olha, eu acho que a parte ruim de lá é que eles... É uma mão de obra barata. Interessante para a instituição por isso. Porque eles pegam pessoas muito capacitadas, em sua maioria, para executar um trabalho de pouca remuneração”.

Como revelado nesses e em outros relatos já citados anteriormente, as estagiárias parecem entender que o fator orçamentário foi crucial para a criação da categoria de estágio de pós-graduação. Embora não se possa concluir que em toda experiência de estagiários do Ministério Público essas vivências sejam as mesmas, é possível inferir que pelo menos em alguns muitos casos o estágio de pós se aproxima da experiência dos/as assessores/as.

No quadro abaixo, retirado do Ato Normativo nº 015/2012 do Procurador-Geral de Justiça do Estado da Bahia, são apresentadas as atribuições de um assessor técnico jurídico do MPBA.

³⁸ Frase utilizada como título do trabalho.

Quadro 2 - Atribuições de assessores jurídicos do Ministério Público do Estado da Bahia

CARGO: Assessor Jurídico		SÍMBOLO: CMP-5
VINCULAÇÃO ORGANIZACIONAL: Procuradorias de Justiça.	DESCRIÇÃO	SUMÁRIA: Desenvolve atividades de elevado grau de complexidade e responsabilidade que exijam conhecimentos técnico-jurídicos especializados. Assessoria os Procuradores de Justiça em assuntos jurídicos e administrativos. Elabora estudos, pesquisas, pareceres, relatórios e outros serviços de interesse das Procuradorias de Justiça.
ATRIBUIÇÕES:		
<ul style="list-style-type: none"> - prestar assessoramento jurídico e administrativo ao Procurador de Justiça; - acompanhar o andamento dos processos judiciais sob a responsabilidade do Procurador de Justiça; - elaborar minutas de peças jurídicas, visando às providências judiciais; - realizar pesquisas, reunindo dados e informações necessárias aos trabalhos da Procuradoria de Justiça; - colaborar, quando solicitado, para a instrução de processos judiciais que envolvam interpretação de interesse comum; - organizar material administrativo, legislativo, doutrinário e jurisprudencial, de interesse do Procurador de Justiça; - efetuar estudos para o aperfeiçoamento dos serviços da Procuradoria de Justiça; - participar de grupos de estudo, quando designado pelo Procurador de Justiça; - exercer outras tarefas correlatas. 		

Fonte: Ato Normativo nº 015/2012 do Procurador-Geral de Justiça do Estado da Bahia³⁹

Do quadro acima, as estagiárias citaram como atividades em comum: 1) Elaboração de minutas; 2) Realização de pesquisas; 3) Elaboração de pareceres e relatórios; 4) Organização de material administrativo, legislativo, doutrinário e jurisprudencial; 5) Acompanhamento do andamento de processos judiciais e; 6) Colaboração para instrução de processos judiciais. Em dois casos específicos, fora citado até o protocolo de petições simples.

Entretanto, embora visualizem tantos desacertos e possuam opiniões bem fundamentadas e distintas das medidas do órgão sobre como gostariam que o trabalho fosse desempenhado, as entrevistadas explicam muito bem por que acabaram escolhendo essa experiência. Para todas elas, a carga horária menor do

³⁹ **BRASIL.** Ato Normativo nº 015/2012, de 15 de fevereiro de 2012: dispõe sobre os cargos em comissão do Ministério Público do Estado da Bahia. Ministério Público do Estado da Bahia, 2012. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/gestao-administrativa/legislacao-e-normas/recursos_humanos/ato_normativo_no_015_2012_-_dispoe_sobre_os_cargos_em_comissao_do_mpba_15.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

que em outros vínculos é um diferencial, além da possibilidade de poderem conciliar o estágio com estudos para concursos.

Para algumas entrevistadas, o estágio representa também uma possibilidade de “fuga” da realidade da advocacia baiana. Algumas deixaram até oportunidades de advogar em escritórios para iniciarem o estágio no MPBA. Perguntadas sobre o motivo de interesse pelo estágio, respondem:

Olha, primeiro foi para não fazer a advocacia, não gosto. Tentei, eu odeio a Advocacia, estou agora estudando para conflito, porque eu não gostei da Advocacia. As duas experiências que eu tive foram traumáticas. Acho que a última, assim, minha última experiência com a Advocacia, não foi nem bem a Advocacia. Era uma empresa que fazia cadastros de processos, e aí eu ficava supervisionando esses estagiários. E aí eles queriam que eu cobrasse deles para que ficasse batendo metas abusivas. E aí eu não gosto. Eu já trabalhei com telemarketing, eu já vivi isso de ter que bater meta. É um ambiente muito doentio, então eu preferi sair. Esse estágio de pós-graduação está me servindo para fugir desse negócio de Advocacia, porque eu não gosto. (Bruna, em entrevista)

No mesmo sentido, Catarina narra:

Eu fiquei um mês no período de teste para um escritório home office, só que era demanda de massa. E como eu estagiei em escritório que trabalhava com a advocacia artesanal e depois eu fui estagiar [em outros órgãos públicos], eu não tinha essa prática de escritório de que eu ia ter tudo muito robotizado [...] Eu sou muito detalhista. Então, por mais que eu pegue ali uma peça que é um caso genérico [...], eu faço questão de olhar do início ao fim para construir os erros, até porque a gente tem que tratar com essa singularidade do processo, porque não é só um número de processos, é a vida de uma pessoa que depende daquilo. Então, eu busco sempre estar com isso. Por conta dessa minha característica, eu tinha até uma certa insegurança de depender de uma certa validação e isso acabava me prejudicando no quesito produtividade. Mas, também, o escritório recebia muitas demandas e aí eu via que realmente o escritório não estava buscando uma profissional como eu. Era uma incompatibilidade. Mas fiz outras entrevistas e estava fazendo também concursos de estágio de pós-graduação e outros concursos de analista, enfim. E aí surgiu a oportunidade da MP. Eu fui convocada quando eu já estava me organizando para iniciar na Advocacia Autônoma, mas assim é minha última opção. (Catarina, em entrevista)

As percepções das entrevistadas parecem convergir com o que demonstra o 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira, dirigido pela Ordem dos(as) Advogados(as) do Brasil e pela Fundação Getúlio Vargas. Segundo o estudo (OAB, 2024), a média de satisfação de profissionais da advocacia com suas atividades é de 6,3, em uma escala de 0 a 10. O estudo aponta ainda que essa nota é menor

entre quem tem menos tempo de inscrição na OAB (6,1 entre quem tem até 3 anos); entre pessoas pretas (6,1) e amarelos e indígenas (5,8) e; entre aqueles cuja renda familiar está na faixa até 2SM (5,1). As mulheres também estão mais insatisfeitas com a advocacia que os homens. Enquanto entre homens essa média chega a 6,6 pontos, entre as mulheres a sensação de satisfação atinge somente 6,1 pontos. Além disso, 52% dos(as) profissionais avaliam que as condições gerais para a atuação na advocacia vêm piorando.

Na realidade, duas entrevistadas alegaram até mesmo que se matricularam em seus cursos de pós-graduação apenas para iniciarem as atividades laborais como estagiárias da instituição. Catarina alega, inclusive, que identifica certa estabilidade na realidade do estágio⁴⁰, o que parece coadunar com o que Tainara declara: a ex-estagiária se lembra que, no episódio de sua saída do órgão, *“Saí só porque encerrou o contrato. E o procurador(a) ficou desesperado(a), porque se pudesse a gente renovava mais”*.

Essa perspectiva talvez possa ser explicada pelas particularidades que apenas os estagiários de pós proporcionam aos seus supervisores: tratam-se de pessoas já diplomadas, com acúmulo de experiência e conhecimento - tendo em vista os aproximados cinco anos de graduação e estágios -, e que dispõem de mais tempo, no geral, para as atividades do órgão. Primeiro porque o próprio contrato determina uma jornada maior para a categoria do que a jornada determinada para outros estagiários. Segundo porque, geralmente, os cursos de pós desses trabalhadores demandam deles menos tempo em atividades escolares.

Como é possível notar, a ideia de negar a existência do fator laboral existente nas experiências de estágio não é, nem de longe aceita pelas estagiárias. Além de identificarem a importância dos trabalhos que desenvolvem no Ministério Público, elas também revelaram que formulam leituras críticas acerca da figura do estágio de pós-graduação.

Na realidade, as respostas demonstram que, em um contexto de flexibilização desmedida, com propagação de realidades laborais assediosas e

⁴⁰ *“E aí eu percebi que as rotinas dos escritórios seriam muito... Ocupariam muito do meu tempo. E aí eu não conseguiria me dedicar aos estudos e aos concursos. Já o estágio de pós-graduação, ele me traz a segurança, né, contratual, de não ficar preocupada, ah, essa é quando eu vou conseguir emprego, se eu vou ter que pagar minhas contas, porque eu sei que todo mês vai calar de certinho [...] E também porque me permite ter uma vida mais prática, eu só trabalho, meu turno são seis horas. E eu posso trocar, posso trabalhar tanto pela manhã quanto pela tarde. Então, se eu tiver compromisso, se eu precisar de alguma consulta médica, eu tenho um turno para mim e o outro é para o meu estágio”*.

vínculos precários, a popularidade desse hibridismo contratual se justifica por estratégias de mapeamento, desses trabalhadores, de oportunidades laborais com condições “*menos piores*”.

No caso do Ministério Público, a predileção pelo órgão se explica pela ideia de um respeito aparente à carga horária do contrato, como não é o caso de outras experiências que as entrevistadas já viveram ou das quais têm relato, e até mesmo por conta do interesse das participantes em prestarem concurso para a instituição. Dessa forma, a experiência de ensino mais proveitosa no contexto do estágio não está na relação entre as disciplinas da pós-graduação e o trabalho desenvolvido no órgão, e sim, no que se retira desse contato que pode ser aproveitado para a participação em um futuro processo seletivo para servidores públicos da instituição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo desenvolvido tematiza o surgimento do estágio de pós-graduação em direito no Ministério Público do Estágio da Bahia.

Definiu-se como objetivo geral analisar a correspondência existente entre a implementação do estágio de pós-graduação em direito no Ministério Público do Estado da Bahia e a categoria teórica “contratualidades espoliativas”, empreendida por Mello (2023), buscando demonstrar como a adoção dessa figura contratual atípica está relacionada com o cenário de precarização das relações de trabalho de servidores públicos.

Como objetivos específicos, buscou-se caracterizar o estágio de pós-graduação, compreender o que motivou a implantação desse tipo de contratação no âmbito do MPBA, identificar variações no número de membros, servidores e estagiários após a criação do estágio de pós e entender quais as percepções dos próprios estagiários sobre a relação contratual em questão.

Na exposição dos resultados, observou-se que o estágio de pós-graduação, como um hibridismo contratual contemporâneo, se apresenta como mais uma espécie de contratualidade espoliativa escorada em decisões reiteradas do Supremo Tribunal Federal que ajudaram a popularizar, além de incentivarem esse tipo de contratação, à priori empregada por iniciativa do poder público, mas que já pode ser encontrada também no meio privado. Os julgamentos das ações diretas de inconstitucionalidade ADI nº 5477/2016, ADI nº 5752/2017 e ADI nº 5803/2017 apresentaram novas possibilidades de contratações temporárias pelo serviço público, demonstrando que o papel legitimador e conformador do poder de legalidade estatal é uma peça chave da normalização de hibridismos que ao primeiro contato são percebidos em suas anormalidades, mas que empreendem novas dinâmicas de precarização do trabalho empurradas “goela abaixo” à população pelo Estado até que restem operadas como norma.

A criação de figuras contratuais diversas para contratação de trabalhadores do setor público opera uma contrarreforma administrativa subterrânea, tal qual aconteceu com a própria seara trabalhista antes mesmo de sua contrarreforma. O poder de legalidade, operado em conjunto com as permissividades constitucionais, não necessita de alterações legislativas para desvirtuar a regra da obrigatoriedade dos concursos públicos.

A partir da categoria contratual analisada, foi possível visualizar como o poder de legalidade do Estado tem se apresentado de forma latente no processo de retirada de direitos sociais da classe que vive do trabalho. A análise dos documentos sobre a implementação do estágio de pós-graduação sugere que o MPBA também exerce o poder de legalidade do Estado ao passar por cima das duas leis orgânicas que deveriam vincular as ações do órgão, mas que são ignoradas em benefício do interesse no enxugamento de gastos.

Como a pesquisa girou em torno da adoção de um contrato específico por um órgão do Estado, foi possível visualizar também como a figura do estágio de pós-graduação se relaciona com um contexto de austeridade empregado em todas as esferas do poder público. A popularização desse tipo de contrato se relaciona com a perda de direitos de servidores públicos e com a precarização do serviço público, como se levantou em uma das hipóteses iniciais da pesquisa.

O aumento no número de estagiários do Ministério Público do Estado da Bahia após as decisões do STF e de uma série de anúncios de contingenciamento orçamentário do órgão dialoga com o que pesquisas anteriores já demonstraram acerca do aumento de contratações temporárias pelo Estado, em detrimento da contratação de servidores estatutários. Ademais, o contexto de criação dessa figura contratual remonta ao período de escalada de medidas neoliberais tanto a âmbito nacional quanto estadual.

Restou ainda demonstrada a importância de se romper com o dualismo sobre o trabalho formal-informal quando se identifica o caráter espoliativo do contrato de estágio. Apesar das diferenças doutrinárias acerca da natureza jurídica dessa tipologia contratual e da posição majoritária de doutrinadores do direito do trabalho que entendem a relação de estágio como uma relação de trabalho *lato sensu*, essa definição não altera as condições materiais que estagiários encontram no mercado de trabalho. A lei de estágio opera liberdades possibilitadas a empregadores que não são encontradas em outros tipos de contratações formais, sob o trunfo de uma suposta finalidade educacional do contrato de estágio.

A pesquisa também solidificou a compreensão de que há espaço para se questionar a suposta finalidade educacional do estágio de pós-graduação no âmbito do MPBA, visto que, além de as atividades desenvolvidas por estes estagiários nem sempre serem compatíveis com a finalidade dos seus cursos de pós-graduação, a experiência tem demonstrado que as funções assumidas por esses trabalhadores se

assemelham às atividades de assessores e até mesmo de membros do órgão, em alguns casos. Em remissão aos princípios da relação de estágio referidos por Sobrinho (2008), referenciados na segunda seção, a experiência analisada não concretiza o princípio da vinculação pedagógica nem o princípio da adequação.

Ademais, os relatos colhidos por meio das entrevistas demonstraram que as próprias estagiárias entendem os distanciamentos existentes entre os trabalhos empreendidos na instituição e o que se configura como um contrato de estágio, além de exercerem um olhar crítico sobre suas posições, identificado o caráter espoliativo da contratação. Entretanto, esse mesmo olhar crítico justifica a popularidade do estágio de pós no órgão, a partir da análise que se faz do mercado de trabalho para a juventude que advoga e as demais possibilidades de inserção desses profissionais no mercado de trabalho.

Com a verificação de que a figura do estágio de pós-graduação mais se assemelha a uma nova espécie de servidor público, evidencia-se a ausência do caráter pedagógico da atividade. Ao passo que são descritas as semelhanças com as funções de outros servidores, são confirmadas as hipóteses levantadas de que esse tipo contratual representa mais uma forma de precarização do trabalho de servidores e a precarização do serviço público, e de que o fator educacional atribuído pela lei ao contrato de estágio não tem sido cumprido na prática de atuação na instituição.

Ainda, com relação à terceira hipótese, com o auxílio da análise documental e com o levantamento de notícias sobre o contexto de implementação do estágio de pós-graduação no Ministério Público, é possível inferir que a criação desse tipo de contratação pelo órgão possui relação com o avanço do discurso neoliberal que tem formatado o Estado, inserindo o caráter competitivo e o controle de custos às metas públicas.

A pesquisa responde o seu questionamento central ao elaborar que o estágio de pós-graduação é uma nova espécie de contrato espoliativo que, apesar da sua proximidade com o estágio de graduação comumente conhecido, apresenta variáveis que extrapolam a análise do que se entendia por estágio.

Os dados primários coletados a partir de tabelas acessadas no site da própria instituição deram conta de apresentar um histórico recente da variação no número de servidores, membros e estagiários da instituição, embora o lapso temporal entre a implementação do estágio de pós e a coleta de dados pareça muito

curto para determinar que o quadro representa uma espécie de substituição de categorias pela figura do estágio de pós, com a articulação desses dados e demais apresentados, é possível afirmar que o estágio de pós-graduação é uma nova categoria de trabalhador público mal remunerada, vulnerável e importante para a manutenção das atividades do órgão em destaque.

A coleta de dados empreendida por meio da análise documental relembra que as legislações e decisões judiciais são importantes meios de comunicação dos interesses do Estado, mas não são um fim em si mesmas. Por isso, necessária a interlocução entre a análise desses documentos e a teoria crítica acerca do contexto político-histórico-econômico em que essas normativas surgem.

Com relação ao emprego das entrevistas, essas revelaram dinâmicas da relação de trabalho impossíveis de serem descritas pelos documentos levantados, além de possibilitarem a expansão do horizonte de análise da atividade laboral em destaque.

A adoção do estudo de caso como estratégia metodológica comprovou-se interessante para esse tipo de trabalho porque não se estabeleceu a intenção de dar por satisfeita a análise por ora empreendida, visto que se entende que o caso estudado possui suas peculiaridades que o torna único.

Cabe ressaltar a importância da abordagem dialético materialista, tendo em vista a perspectiva totalizante dessa abordagem metodológica, sem a qual não seria possível relacionar o cenário social, econômico, político e histórico por ora posto com o objeto de estudo escolhido.

Para análise da implementação do estágio de pós-graduação em outros órgãos públicos, propõe-se que a escolha da instituição leve em conta a longevidade da adoção desse tipo contratual, tendo em vista a possibilidade de que os dados retornem se há ou não uma substituição de estatutários por estagiários.

Por fim, a análise reafirma uma necessidade já mencionada de que, com o avanço do neoliberalismo no Estado brasileiro, sobretudo após a sedimentação das contrarreformas trabalhista e previdenciária e com as construções subterrâneas de uma contrarreforma administrativa – realidades que não estão sendo combatidas pelo governo Lula, diga-se de passagem – a pesquisa jurídica crítica deve assumir o compromisso de desvelar aspectos da crescente violência e fraude nas relações de trabalho no serviço público, reivindicando as exigências do concurso público e ambiente de trabalho hígido, cumprindo papel de engajamento na luta social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ronaldo de. Estudos de caso: foco temático e diversidade metodológica. In: ABDAL, A. (Orgs.). **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: bloco qualitativo**. São Paulo: Sesc-SP/Cebrap, p. 60-72, 2016. Disponível em: Acesso em: 05 de novembro de 2023.

ANTUNES, R. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, p. 231-238, 2009.

AZAÏS, C. As zonas cinzentas no assalariamento: proposta de leitura do emprego e trabalho. In: AZAÏS, C.; KESSLER, G.; TELLES, V. S. (org.). **Ilegalismos, cidade e política**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012. p. 167-198.

AZAÏS, C; CARLEIAL, L. Mercados de trabalho e hibridização: uniformidade e diferenças entre França e Brasil. **Caderno CRH**, v. 20, p. 401-417, 2007.

BAHIA. Ato Normativo nº 039/2021, de 17 de agosto de 2021: Regulamenta dispositivos da Resolução nº. 019/2010, do Conselho Superior do Ministério Público, referente ao estágio de pós-graduação. Ministério Público do Estado da Bahia, 2021. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/gestao-administrativa/legislacao-e-normas/recursos_humanos/ato_normativo_no_015_2012_-_dispoe_sobre_os_cargos_em_comissao_do_mpba_15.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

BAHIA. Ato Normativo nº 015/2012, de 15 de fevereiro de 2012: dispõe sobre os cargos em comissão do Ministério Público do Estado da Bahia. Ministério Público do Estado da Bahia, 2012. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/diariojustica/20210818.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2024.

BAHIA. Lei Complementar nº 11, de 18 de janeiro de 1996. Institui a Lei Orgânica do Ministério Público do Estado da Bahia e dá outras providências. Governo da Bahia Salvador-Ba: 1996. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/gestao-administrativa/legislacao-e-normas/recursos_humanos/lei_complementar_11_1996_-_institui_a_lei_organica_do_ministerio_publico_do_estado_da_bahia_e_da_outras_providencias.pdf?download=0. Acesso em: 21 ago. 2024.

BAHIA. MP anuncia corte de gastos para exercício de 2017. Salvador, BA: MPBA, 2017. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/36264>. Acesso em: 20 ago. 2024

BAHIA. MP anuncia redução de 30% com gastos de custeio e investimentos na Instituição. Salvador, BA: MPBA, 2020a. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/50570>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BAHIA. MP anuncia prorrogação por mais seis meses do contingenciamento de 30% com gastos de custeio e investimentos na Instituição. Salvador, BA: MPBA, 2020b. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/55147>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BAHIA. Resolução nº 31, de 7 de dezembro de 2022. Regulamenta o Programa de Estágio instituído no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia. MPBA, Salvador-Ba: 2022. Disponível em: <https://ceaf.mpba.mp.br/wp-content/uploads/2022/09/Resolucao-no-31-2022-Regulamenta-o-Programa-de-Estagio-instituido-no-ambito-do-Ministerio-Publico-do-Estado-da-Bahia.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2024

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. — São Paulo : LTr, 2017

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política social [livro eletrônico]: fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2017.

BRASIL. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5257, de 2015. Relator: Ministro Dias Tófoli. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4727834>. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5477, de 2016a. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4930296>. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5803, de 2017. Relator: Ministro Marco Aurélio. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5295740>. Acesso em: 19 ago. 2024

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981. Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 jul. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/////LEIS/L6932.htm. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e dá outras providências**. Presidência da República. Brasília: 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8625.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 de setembro de 2008.

BRASIL. Lei Federal nº 14.442, de 11 de agosto de 2022. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 ago. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 143-54.2014.5.02.0054. Relator: Joao Oreste Dalazen. Brasília, 2016b

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Gabinete Representante OAB 1. Pedido de Providências nº 0004696-79.2018.2.00.0000. Requerente: Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados – FENAJUD. Requerido: Tribunal De Justiça Do Estado Do Acre – TJAC & outros. Brasília, 2018.

BRIDI, M. A.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. A inserção da precariedade do trabalho no setor público como resultados das políticas neoliberais. In: MELLO, L. E.; CALDAS, J.; GEDIEL, J. A. (org). **Políticas de austeridade e direitos sociais**. v. 1, p. 100-113, 2019.

CARLEIAL, L. M. Estado e servidor público no Brasil: é possível avançar rumo a um projeto de desenvolvimento? In: GEDIEL, J. A. et al. (Org.). **Estratégias Autoritárias do Estado Empregador: Assédio e Resistências**. 1ed. Curitiba: Kaygangue, 2017, v. 1, p. 107-132.

CESA, M. P. **Lei de Estágio: uma análise dogmática e crítica à luz do dever de o Estado garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao trabalho, à educação e à qualificação profissional**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito). – Universidade de Caxias do Sul 2007.

CONAMP. MP e magistratura manifestam-se contra a alteração do teto dos gastos públicos. *CONAMP*, Brasília, 09 nov. 2016. Disponível em: <https://www.conamp.org.br/imprensa/noticias/5555-mp-e-magistratura-manifestam-se-contr-a-alteracao-do-teto-dos-gastos-publicos-5555.html>. Acesso em: 19 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Justiça em números. Brasília, 2024.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A Nova Razão do Mundo: Ensaio sobre a Sociedade Neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016. 402 p.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, M. da G. Reforma Administrativa: A “Reforma Trabalhista” dos Servidores Públicos. **Revista Brasileira De Administração Política**, 2022, v. 13, n. 12, p. 69-84. Disponível em: < <https://periodicos.ufba.br/index.php/rebap/article/view/51726>>. Acesso em 17 de novembro de 2023;

FENAJUFE. Para Rui Costa, servidores não precisam de valorização, mas de fungada no cangote. *Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados*. Disponível em: <https://www.fenajufe.org.br/noticias/noticias-da-fenajufe/10384-para-rui-costa-servidores-nao-precisam-de-valorizacao-mas-de-fungada-no-cangote>. Acesso em: 19 ago. 2024.

FOLHA DE SÃO PAULO. Sem supersalários, 70% dos servidores públicos brasileiros ganham até R\$ 5.000. Folha de S.Paulo, São Paulo, 10 jul. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/07/sem-supersalarios-70-dos-servidores-publicos-brasileiros-ganham-ate-r-5000.shtml>. Acesso em: 23 ago. 2024.

GEDIEL, J. A.; MELLO, L. E. Autonomia Contratual e Razão Sacrificial: Neoliberalismo e Apagamento das Fronteiras do Jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, 2020, v. 11, n. 4, p. 2238-2259. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdp/a/9PJBK96cjDT7kvRTZQTcpkF/>>. Acesso em 15 de agosto de 2023

GEDIEL, J. A.; MELLO, L. E.; BARBOSA, F. C. Do Serviço ao Trabalho Público: formas contratuais e assédio moral institucional. In: CARDOSO JUNIOR, J. C. et al (Org.). **Assédio institucional no Brasil: avanço do autoritarismo e desconstrução do Estado**. 1ed. Brasília: EDUEPB e AFIPEA, 2022, v. 1, p. 484-516.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo : Atlas, 2008.

HARVEY, D.. **O neoliberalismo. História e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

KREIN, J.D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. Tese (Doutorado em Economia) – UNICAMP, Campinas.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, 2007. Brasília: IBGE, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MALTA, M. M. Políticas de austeridade e ataque aos direitos sociais: agenda liberal conservadora para novos espaços de sobre acumulação (Prefácio). In: MELLO, L. E.; CALDAS, J.; GEDIEL, J. A. (Org.). **Políticas de Austeridade e Direitos Sociais**. Kaygangue, 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MELLO, L. E.; KATREIN, C. S.; VEIGA, A. M. Liberdade de Cátedra e Futuro do Trabalho Docente. **Revista Direito em Debate**, v. 57, p. 1-14, 2022.

MELLO, L. E.; DRUCK, G.; ANTUNES, R. **Contratualidades espoliativas e mobilizações coletivas: teoria e debates**. São Paulo: Lutas Anticapital, 2023.

MELLO, L. E. **Constituição e contrato de trabalho: legalização da violência e desenhos discriminatórios**. Salvador : EDUFBA, 2023. 391 p.

NEGRÃO, Caio Pereira. **Do serviço ao trabalho público: percepções dos servidores públicos a respeito dos estagiários de pós-graduação no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia**. Orientador: Lawrence Estivalet de Mello. 2023. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Perfil adv : 1º estudo demográfico da advocacia brasileira. Coordenadores: José Alberto Simonetti, Rafael de Assis Horn, Luis Felipe Salomão – Brasília ; Rio de Janeiro: OAB Nacional ; FGV Justiça, 2024. 210 p.; il. Disponível em <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/04/68f66ec3-1485-42c9-809d-02b938b88f96.pdf> . Acesso em 21 ago. 2024

OLIVEIRA, I. F. Flexibilização da legislação trabalhista. In: IVO, A. B. (Org.). **Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social: 110 problemáticas contemporâneas**. 2ed. São Paulo: Annablume, 2020, p. 311-318.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

PORTAL DADOS REPÚBLICA. Dados sobre pessoas do setor público. Disponível em: <https://dados.republica.org/pessoas-do-setor-publico/dados>. Acesso em: 19 ago. 2024.

ROSSA, T. H.; DE MELLO, L. E. Contratos Espoliativos na Educação Pública: O Caso dos Professores Temporários do Paraná. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, v. 39, n. 2, 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador: Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SAAD FILHO, Alfredo. **Neoliberalism, Crisis, Alternatives: Revitalizing Public Goods**. University of St. Thomas Journal of Law and Public Policy (Minnesota), v. 16, 2023, nº. 1: 23-42

SILVA, J. L.; ALMEIDA, M. T. Estado empregador: regime administrativo, uma ambiência que assedia. In: Gediel, J. A; MELLO, L. E. (Org.). **Erosão de Direitos: reformas neoliberais e assédio institucional**. 1ed. Curitiba: Kaygangue, 2020, p. 205-228.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da lei nº 11.788/2008. **Revista Ltr. Legislação do Trabalho**, v. 10, p. 1173-1188, 2008.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. São Paulo: Autêntica, 2013.

TRBN. O adeus da cesta do povo. TRBN, São Paulo, 06 jun. 2018. Disponível em: <https://www.trbn.com.br/materia/17864/o-adeus-da-cesta-do-povo>. Acesso em: 19 ago. 2024.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

ROTEIRO GERAL:

- a. Objetivo da pesquisa;
- b. Objetivo da entrevista;
- c. Termo de consentimento e edição, sem acréscimos;
- d. Pedir autorização para gravar.

PERGUNTAS PARA ESTAGIÁRIOS(AS):

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

1. Qual seu nome completo?
2. Qual sua data de nascimento?

PERFIL PROFISSIONAL:

3. Quanto tempo faz que você concluiu a graduação em Direito?
4. Você já teve outras experiências profissionais após ter concluído a graduação? Se sim, quais? Se deixou essas experiências anteriores, por que motivo deixou?
5. O estágio de pós é sua única ocupação profissional atualmente?

SOBRE O CONTRATO DE ESTÁGIO:

6. Por que se interessou pelo estágio de pós-graduação?
7. Antes do estágio de pós no Ministério Público, já tinha escutado falar sobre essa forma de contratação de estagiário?
8. Há quanto tempo você é estagiário(a) de pós-graduação do Ministério Público?
9. Como foi sua integração no órgão? Participou de algum curso de formação antes de dar início às atividades de trabalho?
10. Quais atividades desenvolve no estágio?

11. Poderia citar quais atividades estão descritas no plano de atividades?
12. Quantas horas diárias ou semanais, em média, tem se dedicado ao estágio?
13. Trabalha presencialmente, em regime híbrido, ou em *home office*?
14. Qual o curso de pós-graduação que faz atualmente?
15. Consegue relacionar as atividades desenvolvidas no estágio com as atividades do seu curso de pós-graduação?
16. Quando você deu início ao estágio, sabe dizer se houve algum tipo de preocupação do órgão em te encaminhar para um posto de trabalho relacionado ao seu curso de pós-graduação?
17. Já tinha estagiado no Ministério Público quando fazia graduação? Se sim, existe diferença entre as atividades que desenvolve hoje e as que desenvolvia à época da graduação?
18. Como é feita a supervisão das atividades desenvolvidas? Possui *feedbacks* e oportunidades de aprendizado nas supervisões?
19. Sabe dizer se a pessoa responsável pela sua supervisão concluiu algum curso de pós-graduação? Se sim, em qual área?
20. Acha que a rotina de atividades do estágio permite que haja reflexão sobre as tarefas que tem feito?
21. A rotina do estágio de alguma forma atrapalha o rendimento acadêmico no curso de pós-graduação?
22. Você trabalha com algum(a) analista técnico da área jurídica? Se sim, consegue perceber quais as semelhanças e/ou diferenças nos trabalhos que você desenvolve e ele(a) desenvolve?
23. Se pudesse mudar uma coisa na experiência do estágio (em qualquer sentido), o que você mudaria?
24. Gostaria de fazer algum comentário?

APÊNDICE B

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREVISTA

Eu, _____, AUTORIZO a pesquisadora Silvia Helena Coelho Gomes a realizar a gravação de entrevista sobre minhas experiências pessoais e utilizar **anonimamente** trechos de minhas respostas, ainda que parciais, na exposição dos resultados de sua pesquisa em andamento perante o curso de graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia-UFBA e outras pesquisas conexas, com possibilidade de publicação em periódicos e livros.

() Autorizo sem ressalvas.

() Autorizo com as seguintes ressalvas: _____

Salvador-Ba, ____ de _____ de 2024.

Assinatura do(a) entrevistado(a)