

O ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA EM PERSPECTIVA

LA PASANTÍA DE POSGRADO EN EL TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA EN PERSPECTIVA

Caio Pereira Negrão¹

Resumo: A relação de estágio é a que mais se aproxima do vínculo empregatício, sem que a legislação permita seu enquadramento como tal. No Tribunal de Justiça da Bahia, a contratação de estagiários é amplamente utilizada, o que levanta preocupações quanto à precariedade desse vínculo e à abertura normativa para a contratação de pós-graduandos. É nesse contexto que surge o problema que motivou esta pesquisa: quais são as percepções doutrinárias, jurídicas e fáticas envolvidas na contratação de estagiários de pós-graduação pelo Poder Judiciário do Estado da Bahia? A justificativa para esta pesquisa está na necessidade de enfrentar as concepções atuais sobre o estágio, especialmente o de pós-graduação, marcados pela precariedade do vínculo. O objetivo geral proposto é estudar a doutrina e a legislação pertinentes, além de buscar dados sobre esse tipo de contratação pelo Tribunal de Justiça da Bahia, com foco no estágio de pós-graduação. Esse objetivo foi desdobrado em dois específicos: (i) compreender o entendimento doutrinário e normativo sobre o estágio; e (ii) analisar os dados e características do estágio de graduação e pós-graduação no tribunal. O método empregado é o dialético, com abordagem exploratória-descritiva. A pesquisa utilizou uma metodologia quali-quantitativa, fundamentada na revisão bibliográfica e na análise dos dados coletados. Como conclusão, constatou-se que parte da doutrina possui uma percepção sobre o estágio que merece ser revisitada. Ademais, observou-se que o Tribunal de Justiça da Bahia adota uma estratégia de substituição dos trabalhadores estatutários por estagiários, evidenciando a utilização destes como força de trabalho, e não como educandos.

Palavras-chave: Estágio de pós-graduação; Precarização; Tribunal de Justiça do Estado da Bahia.

¹ Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Membro do grupo de pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social. Associado à Associação Baiana de Advogados Trabalhistas. Membro da Comissão de Apoio à Advocacia de Demandas em Massa da OAB/BA. Advogado *pro bono* da Clínica de Combate à Superexploração do Trabalho. Advogado na Negrão Advocacia. E-mail: caiopneg@gmail.com.

Resumen: La relación de prácticas es la más cercana a una relación laboral, sin que la legislación permita calificarla como tal. En el Tribunal de Justiça da Bahia, la contratación de pasantes es ampliamente utilizada, lo que genera preocupación sobre la precariedad de esta relación y la apertura regulatoria para la contratación de estudiantes de posgrado. Es en este contexto que surge el problema que motivó esta investigación: ¿cuáles son las percepciones doctrinales, jurídicas y fácticas involucradas en la contratación de pasantes de posgrado por parte del Poder Judiciário do Estado da Bahia? La justificación de esta investigación radica en la necesidad de confrontar las concepciones actuales sobre las pasantías, especialmente los estudios de posgrado, marcadas por la precariedad de la relación. El objetivo general propuesto es estudiar la doctrina y la legislación pertinente, además de buscar datos sobre este tipo de contratación por parte del Tribunal de Justiça da Bahia, centrándose en la pasantía de posgrado. Este objetivo se dividió en dos específicos: (i) comprender la comprensión doctrinal y normativa de la pasantía; y (ii) analizar los datos y características de las pasantías de pregrado y posgrado en el tribunal. El método utilizado es dialéctico, con un enfoque exploratorio-descriptivo. La investigación utilizó una metodología cuali-cuantitativa, basada en la revisión bibliográfica y el análisis de los datos recolectados. En conclusión, se encontró que parte de la doctrina tiene una percepción sobre la etapa que merece ser revisada. Además, se observó que el Tribunal de Justiça da Bahia adopta una estrategia de sustitución de trabajadores estatutarios por pasantes, destacando el uso de estos como fuerza de trabajo y no como estudiantes.

Palabras clave: Pasantía de posgrado; Precarización; Tribunal de Justiça do Estado da Bahia.

1 INTRODUÇÃO

A relação de estágio apresenta características que a aproximam dos requisitos que, na prática, podem levar ao reconhecimento de um vínculo de emprego. No entanto, a legislação vigente impede que essa relação seja enquadrada como tal, uma vez que o estágio é definido como um ato educativo escolar. No entanto, em diversos contextos, o estágio tem sido utilizado como uma forma de inserção no mercado de trabalho, gerando discussões sobre sua natureza e seus efeitos no mundo jurídico.

No caso específico do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA), a contratação de estagiários tem sido recorrente, levantando preocupações sobre a precarização do vínculo de trabalho e a flexibilidade normativa que permite a contratação não apenas de graduandos, mas também de pós-graduandos sob essa modalidade. Esse cenário

é especialmente preocupante devido à expansão do estágio como alternativa à contratação de servidores públicos efetivos.

Diante disso, a questão central que motivou esta pesquisa é: quais são as percepções doutrinárias, jurídicas e fáticas envolvidas na contratação de estagiários de pós-graduação pelo Poder Judiciário do Estado da Bahia? Essa questão se insere em um contexto de crescente utilização de estagiários como alternativa à contratação de servidores, o que levanta preocupações sobre a precarização desse vínculo.

A justificativa para o desenvolvimento desta pesquisa decorre da necessidade de discutir criticamente o atual panorama do estágio, sobretudo no que diz respeito à precariedade do vínculo. A legislação atual, ao tratar o estágio como uma etapa educativa, tem sido frequentemente usada como uma ferramenta para reduzir custos com a contratação de mão de obra, o que reforça a relevância de uma investigação que aborde tanto as questões normativas quanto a utilização prática dessa forma de contratação.

Para abordar esse tema, o objetivo geral da pesquisa foi estudar a legislação e a doutrina pertinente ao estágio, além da coleta e análise de dados que descrevam o uso desse tipo de vínculo no Tribunal de Justiça da Bahia. Como objetivos específicos, buscou-se: (i) analisar o entendimento legal e doutrinário sobre o instituto do estágio, objetivando identificar os principais conceitos, interpretações e divergências acerca da sua natureza e dos seus limites legais; e (ii) investigar dados sobre a contratação de estagiários pelo Tribunal de Justiça da Bahia, verificando as características desse vínculo e a forma que esse tipo de contratação tem sido utilizado pela instituição.

O método utilizado foi o dialético, adequado para confrontar diferentes perspectivas teóricas e práticas sobre o tema. A pesquisa se baseou em uma metodologia exploratória-descritiva, utilizando abordagens qualitativas e quantitativas. Para a obtenção de informações, foi realizada uma revisão bibliográfica das principais obras sobre o estágio, além da análise de dados empíricos obtidos junto ao Tribunal de Justiça da Bahia.

Os resultados da pesquisa indicam que parte do entendimento doutrinário sobre o estágio reflete uma visão que merece ser revisitada. Além disso, a análise dos dados revelou que o Tribunal de Justiça da Bahia adota uma estratégia que substitui, em certa medida, trabalhadores estatutários por estagiários, utilizando-os como mão de obra temporária e de baixo custo.

2 O ESTÁGIO PARA A DOUTRINA

A discussão acerca da natureza do estágio, seja como um "ato educativo escolar" ou um "trabalho", desempenha um papel relevante no campo do direito trabalhista, onde se vê argumentos, inclusive, que defendem que o estágio não deveria ser considerado uma forma de trabalho, mas sim um componente essencial da formação educacional.

A Lei do Estágio (Brasil, 2008), em seu artigo 1º, traz a definição do estágio e o vincula com a formação do estudante, nos seguintes termos:

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.

§ 1º **O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.**

§ 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.** (grifos aditados).

Diante dessa opção redacional utilizada pelos legisladores, Martinez (2023, p. 181) passou a conceituar o estágio não como trabalho, mas como “atividade em sentido estrito”, distinguindo-os conforme abaixo:

A atividade é entendida como um gênero que comporta duas espécies: o trabalho e a atividade em sentido estrito. O que distingue as referidas espécies substancialmente é a **meta**. Enquanto o **‘trabalho’**, indispensavelmente remunerado (ou a remunerar), tem por escopo o sustento próprio e, se for o caso, familiar do trabalhador, a forma identificada como **‘atividade em sentido estrito’**, prestada, em regra, sem qualquer onerosidade ou mediante uma contraprestação meramente simbólica, tem objetivos diferentes, que podem estar relacionados com o intento de aperfeiçoamento ou associados a ações meramente solidárias (grifos do autor).

O autor define, ainda, que o estagiário não é “trabalhador” no sentido jurídico da palavra. Para ele, o estagiário está se preparando para o “trabalho”, mas, enquanto esse momento não chega, desempenha apenas “atividade em sentido estrito”, uma vez que se limita a realizar “ato educativo escolar supervisionado”, como definido de

forma clara no artigo 1º da Lei n. 11.788/2008.

Como não é considerado legalmente um trabalhador, o estagiário não possui uma jornada de trabalho, mas sim uma “jornada de atividades” (conforme estabelecido no artigo 10 da mencionada Lei n. 11.788/2008); não tem direito a férias, mas a um “recesso” (conforme descrito no artigo 13); não é automaticamente segurado pela previdência social, mas tem a opção de se tornar um “segurado facultativo”, conforme o parágrafo 2º do artigo 12 (Martinez, 2023, p. 182).

A posição do autor em enquadrar o estágio como “atividade em sentido estrito”, no entanto, não encontrou respaldo em nenhum outro livro especializado em Direito do Trabalho analisado para a elaboração desta pesquisa. Tanto é assim que o próprio doutrinador ressalta que “a doutrina e a jurisprudência têm desdenhado tal dessemelhança e têm tratado sob o mesmo nome jurídico os institutos ora analisados” (Martinez, 2023, p. 181).

Outros autores descartam a existência de uma relação de trabalho entre o estagiário e a unidade concedente, tratando o vínculo não como uma “atividade em sentido estrito”, mas sim como uma mera relação educacional entre o estudante e o contratante. Nesse sentido, Nascimento e Nascimento (2014, p. 749) destacam que o “contrato de estágio não é [...] uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional com objetivos pedagógicos e de formação de profissional nas diferentes áreas do conhecimento”. Os autores versam que o aprendizado prático no estágio só pode ser alcançado por intermédio do trabalho “e que este é igual para o empregado e o estagiário, diferindo-se ambos apenas por uma questão de grau” (Nascimento; Nascimento, 2014, p. 750).

Noutro giro, parte da doutrina analisada enfrenta o estágio como relação de trabalho *lato sensu* (Leite, 2019; Teixeira; Andrade, 2022; Resende, 2020), enquanto Garcia (2017) enquadra o estagiário como uma “modalidade especial de trabalhador”.

Diante deste impasse doutrinário, tem-se a seguinte distribuição de autores em torno das teses:

Quadro 3 – Classificação do estágio pela doutrina

Relação educacional	Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento ²
---------------------	---

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

	Luciano Martinez ³ Sergio Pinto Marins ⁴
Relação de trabalho <i>lato sensu</i>	Bruno Teixeira e Gustavo Andrade ⁵ Carlos Henrique Bezerra Leite ⁶ Gustavo Filipe Barbosa Garcia ⁷ Maurício Godinho Delgado ⁸ Ricardo Resende ⁹

Fonte: elaborado pelo autor.

Contudo, ao contrário daqueles que defendem o estágio como uma relação meramente educacional, ou “atividade em sentido estrito”, os defensores da tese da relação de trabalho *lato sensu* não avançaram na teorização do estágio como relação de trabalho, limitando-se a mencionar que não pode ser considerado emprego.

Ocorre que se entende como necessário um aprofundamento na ideia do estagiário como classe trabalhadora, posto que a relação reúne, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado). Delgado (2019, p. 374) aduz que

o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado - sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços).

Assim, para compreender o estágio como relação de trabalho, é necessário fazer uma breve incursão nas definições históricas de trabalho. Para Marx (2014, p. 129), o trabalho é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação natural para satisfazer as necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a natureza.

Nesse sentido, Brun e Davet (2019, p. 64-65) mencionam que, no seu caráter

³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

⁵ TEIXEIRA, Bruno; ANDRADE, Gustavo. *Direito do Trabalho*. 1. ed. Brasília: CP Iuris, 2022. v. 24.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. Ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

⁹ RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Método, 2020.

sócio-histórico,

o trabalho é um conjunto de determinações existentes entre os seres sociais para a reprodução da vida em sociedade, já na sociedade capitalista com a desapropriação do homem de sua relação ontológica, este é inserido na divisão social do trabalho. A perspectiva é alterada, tendo como foco a produção de riquezas, o consumo, a mercadoria. O trabalho passa a ser coisificado, alienado e distante de sua perspectiva histórica. O homem ao inserir-se nessa dinâmica do capital, dos meios de produção onde vende sua força de trabalho por um salário, transforma o valor de uso em valor de troca, se aliena; quanto mais produz para o capital, maior o nível de exploração

Observa-se que o estágio se insere na lógica do capital-trabalho não como ele foi pensado para ser, como ato educativo supervisionado, mas sim como venda da força de trabalho. O fato de se obter conhecimentos ou de aprimorar habilidades na unidade concedente de estágio não tem o condão de desnaturar o que realmente é: atividade realizada para produção de valores de uso.

Assim, o principal empecilho na concretização do estágio como parte integral da formação acadêmica encontra-se na tensão e conflito existentes entre as exigências pedagógicas e as demandas do mercado de trabalho, que estão inclinadas a substituir o método tradicional de ensino-aprendizagem, que serve como diretriz na formação profissional, por um sistema de utilização da mão de obra estagiária dentro da lógica de produção do capital.

Nesse sentido, Borges e Silva (2009, p. 3) ressaltam a precarização da relação de estágio.

As transformações ocorridas nas duas últimas décadas no mercado de trabalho e no padrão de regulação do Estado fortaleceram interesses que facilitaram o desvirtuamento, em larga escala, do Contrato de Estágio, tornando-o um dos mecanismos mais recorrentes de flexibilização e de precarização do trabalho qualificado juvenil, retirando (ou quase anulando) o seu caráter de complemento à formação escolar. Na busca desenfreada e praticamente sem obstáculos pela redução dos custos do trabalho, o estágio ganhou relevância nas estratégias empresariais.

Ademais, nem mesmo a Administração Pública escapa da lógica do capital na contemporaneidade, tendo em vista que a adoção do *new public management* com as reformas gerenciais nos anos 90, incutiu no aparelho estatal uma gama de preceitos neoliberais que são concomitantes à precarização do trabalho no setor público (Druck, 2021, p. 829).

Enquanto integrantes da categoria de “agente público”, para efeitos da Lei nº 8.429/1992, os estagiários estão sujeitos a todas as sanções aplicáveis aos demais trabalhadores do Estado. Isso ocorre com o diferencial de possuírem um contrato de trabalho precário por tempo determinado e que pode ser rescindido a qualquer momento pela administração pública. Além disso, recebem remuneração inferior aos demais agentes estatais e não possuem a mesma preparação técnica para o exercício das suas funções.

Esta situação demonstra a inequívoca precariedade a que estão expostos os estagiários, mormente pela entrada no mercado de trabalho se dar, na atualidade, de forma não “linear e automática, passando a ser cada vez mais marcada pela insegurança atribuída pelos contratos oferecidos” (Jesus, 2018, p. 11), a exemplo do estágio de pós-graduação ofertado pelo Tribunal de Justiça da Bahia.

Nesse sentido, Standing (2011, p. 66) afirma que hoje cresce uma nova classe social: o *precariado*, que seria uma

classe social composta por jovens sobrequalificados, sujeitos a elevados níveis de flexibilidade salarial, laboral e de qualificações e com fácil adaptação a qualquer tarefa, pois os jovens apenas conseguem inserir-se no mercado de trabalho atual através de vínculos laborais precários [...] a fim de evitar a exclusão social. Apesar de os jovens verem este trabalho como forma de transição, as atividades desenvolvidas não permitem a existência de autonomia por parte dos jovens trabalhadores e a criação da sua própria identidade. (tradução nossa).

Para Braga (2017), o conceito sociológico de *precariado* data dos anos 80. É uma expressão que surge na Itália, com o setor do movimento social autonomista, que começa a fazer uma análise de trabalho atípico. Essa definição tenta entender o porquê de as novas gerações, quando entram no mercado de trabalho, não encontrarem as mesmas políticas de bem-estar, sejam públicas ou privadas, que as gerações anteriores haviam experimentado, em especial no tocante à estabilidade. As novas gerações na Itália estavam situadas num mercado de trabalho com mais instabilidade, uma trajetória sócio-ocupacional entrecortada por períodos de desemprego, mais ou menos longos, ou de subemprego.

Contudo, para o autor, aquilo que na Europa, por conta da institucionalização de direitos, de garantias, conquistas, lutas sociais, era regra, ou foi durante muito tempo e enfraqueceu, no caso brasileiro sempre foi a exceção. No Brasil, entre a proteção trabalhista e a realidade das empresas havia uma distância muito grande.

Assim, o *precariado* brasileiro possui características que são muito próprias, por exemplo, uma presença esmagadora das mulheres e dos não brancos – mestiços, negros, bem como dos jovens, que são mais qualificados que a geração anterior, seja profissionalmente, seja em escolaridade.

Isto posto, através dos trabalhos precários, o processo de transição do jovem para a vida ativa é heterogêneo e marcado pelas discontinuidades e rupturas dos diversos empregos, pois tão depressa estão empregados como desempregados, tornando a entrada do jovem no mercado de trabalho pouco clara e, por consequência, torna o seu futuro instável ou indeterminado.

Parafraseando Druck (2021, p. 835), a *estagiarização* do Estado, além de ser um dos métodos mais significativos e eficazes para dismantelar a estrutura social do Estado e promover sua privatização, é uma das principais ferramentas que o neoliberalismo encontrou para reduzir custos com mão de obra e enfraquecer a força de trabalho de um setor essencial - os servidores públicos.

3 CONTRATAÇÕES PRECÁRIAS PELO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA

Gediel, Mello e Barbosa (2022, p. 496) apontam que, a despeito de a Constituição Federal ter instituído o concurso público como a norma geral para a ocupação de postos na Administração Pública (como previsto no artigo 37, inciso II), também foi mencionado, como uma medida excepcional, a opção de contratação de pessoal por outras modalidades contratuais (conforme estabelecido no artigo 37, inciso IX).

No tribunal de justiça da Bahia, utiliza-se amplamente dessas modalidades excepcionais, como a Lei nº 11.788/2008, conhecida como a Lei do Estágio; a EC nº 19/98, que permite contratações de empregados em empresas prestadoras de serviço; a Resolução nº 174/2013 do CNJ, que regulamenta as atividades dos conciliadores e juízes leigos no âmbito dos juizados especiais estaduais; bem como os convênios para cessão de servidores por municípios do interior do Estado.

No que diz respeito a Lei do Estágio, ela oferece um subsídio jurídico que permite aos órgãos públicos contratarem trabalhadores em tempo parcial, desde que no contraturno eles realizem seus estudos. Na sua concepção original, o estágio foi pensado para ser “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que

estejam frequentando o ensino regular” (Brasil, 2008, art. 1º).

Ademais, é importante ressaltar que, a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 19/98, que efetivou a tão discutida Reforma Administrativa, inaugurando assim o modelo gerencial de Estado, deparamo-nos com uma vasta gama de possibilidades no que tange à terceirização de diversos serviços públicos. Essa mudança estrutural no aparato administrativo do Estado trouxe consigo uma abertura significativa para a terceirização de atividades que, anteriormente, eram exclusivamente conduzidas pelo setor público.

Adicionalmente, o TJBA possui como prática a contratação de Conciliadores e Juízes Leigos, feita com base na Resolução nº 01/2023 editada pelo tribunal, que, por sua vez, é fundada na Resolução nº 174/2013 do CNJ. Essas normas, que merecem investigação própria, trazem a regulamentação do exercício das atividades desses trabalhadores no âmbito dos Juizados Especiais do Poder Judiciário do Estado da Bahia, descrevendo-os como "auxiliares da justiça, que exercem relevante função pública, em caráter temporário, não possuindo vínculo empregatício ou estatutário com o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, sendo recrutados por meio de processo seletivo de provas e títulos pelo prazo de 02 (dois) anos, permitida uma única prorrogação” (Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, 2023, art. 1º).¹⁰

Por fim, é digno de nota que o Tribunal de Justiça da Bahia tem como prática recorrente a inclusão em seus quadros, servidores oriundos de prefeituras situadas em diversas localidades do interior do estado. Esses profissionais são cedidos sem ônus ao tribunal por meio de acordos e convênios estabelecidos em colaboração com os respectivos municípios.¹¹

Todas as contratualidades citadas acima são largamente utilizadas pelo TJBA, de modo que, examinando o conjunto de agentes públicos, fica evidente que as contratações de pessoal em regime de trabalho precário, desprovidos de estabilidade, têm excedido em grande número as admissões de funcionários estatutários, regidos pela Lei nº 6.677/1994, que estabelece o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do

¹⁰ Esse trabalho público é remunerado por ato, sendo que o conciliador recebe R\$ 35,00 por audiência de conciliação realizada e o juiz leigo R\$ 60,00 por sentença ou voto. Os Conciliadores e Juízes Leigos são contratados via Regime Especial de Direito Administrativo e não possuem férias remuneradas ou qualquer outro direito, só sendo pagos caso produzam.

¹¹ Essa informação, que merece uma investigação própria, foi descoberta após entrevistas com dirigentes do Sindicato dos Servidores dos Serviços Auxiliares do Poder Judiciário do Estado da Bahia (Sintaj) e confirmada mediante consulta ao Portal da Transparência (<https://www.tjba.jus.br/transparencia/>).

Estado da Bahia, e dos membros, que estão sujeitos a regulamentos específicos da magistratura.

Analizando dados fornecidos pelo Tribunal de Justiça da Bahia através de seu portal da transparência, bem como requisitadas diretamente aos seus órgãos de gestão de pessoal, foi possível elaborar a seguinte tabela.

Tabela 1 – Quantitativo de agentes públicos ativos identificados

	2018	2019	2020	2021	2022
Conciliadores e Juízes Leigos	473	578	493	551	627
Empregados de empresas terceirizadas	1 890	1 513	1 743	1 620	1 594
Estagiários	1 790	1 786	1 172	2 011	2 450
Membros	455	463	502	559	542
Servidores	7 579	7 226	6 994	7 037	7 131
Servidores cedidos	85	178	206	246	468

Fonte: elaborado pelo autor.

Os dados dos empregados de empresas terceirizadas, membros e servidores, no período de 2018 a 2022, bem como os dados dos estagiários entre 2020 e 2022, foram obtidos a partir do Portal da Transparência do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, na seção “Gestão de Pessoas”, enquanto os dados dos servidores cedidos obtidos na seção “Licitação, contratos e instrumentos de cooperação”, na subseção “Instrumentos de Cooperação”; já os dados dos estagiários, de 2018 e 2019 foram requisitadas diretamente ao tribunal, por meio do endereço eletrônico da Coordenação de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas (Codes), qual seja, codes@tjba.jus.br; e, por fim, as informações sobre os conciliadores e juízes leigos foram obtidas após requisição à Coordenação dos Juizados Especiais, através do e-mail coordenacaojuizados@tjba.jus.br.

Para além dos agentes públicos indicados acima, descobriu-se que o tribunal também faz uso de mão de obra contratada com base na Lei do Serviço Voluntário (Lei nº 9.608/1998), que permite à administração pública admitir indivíduos em atividades de voluntariado. Essas atividades voluntárias são destinadas a serem realizadas sem qualquer forma de remuneração direta, e seu foco principal é o benefício público e a prestação de serviços de natureza cívica, educacional, recreativa ou de assistência à pessoa (Brasil, 1998, art. 1º).

No entanto, a Codes informou que TJ não faz o controle do quantitativo desses trabalhadores que estão em atividade, apenas registrando as entradas e saídas quando são comunicadas ao órgão. Ou seja, infere-se que muitos voluntários não comunicam quando se desligam do tribunal, de modo que qualquer informação mais detalhada fornecida poderia estar descolada da realidade, motivo pelo qual se optou por não inserir os dados colhidos na tabela 1.

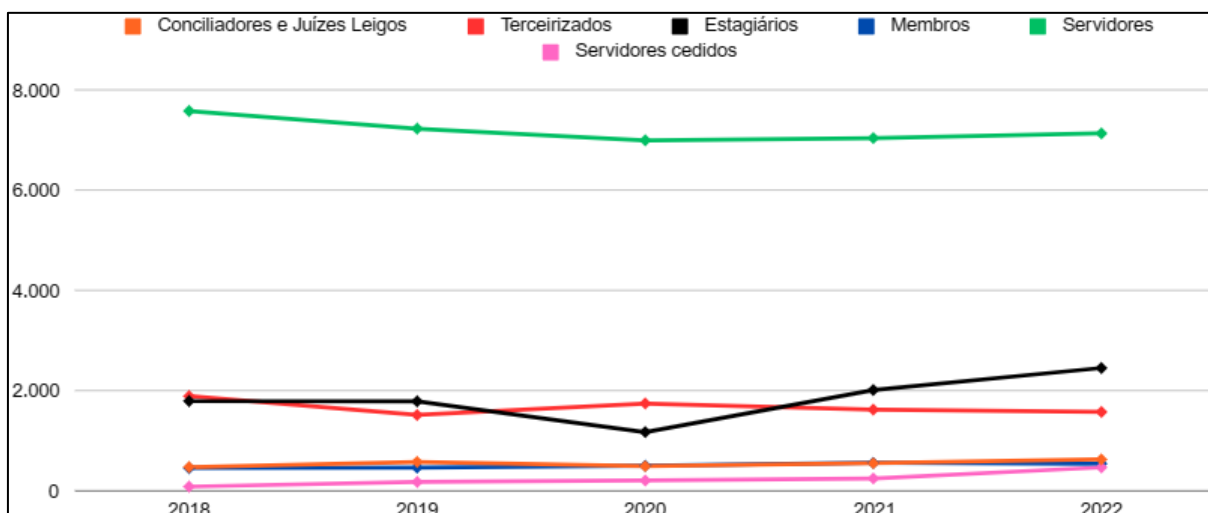
Ademais, foi informado pela coordenação que, devido à pandemia, o tribunal teve uma entrada líquida (ou seja, a diferença entre os admitidos e dispensados) de 12 pessoas em 2020, sendo que no ano seguinte, as autorizações para prestação de serviço voluntário foram retomadas, totalizando 153 novos agentes. Por fim, no ano de 2022, foram autorizados 378 prestadores de serviço voluntário. Além disso, dada a dificuldade no fornecimento de informações por parte da Secretaria das Corregedorias, órgão responsável pelo programa de voluntários até dezembro de 2019, não há informações precisas sobre os voluntários em 2018 e 2019.

Em uma análise superficial, os dados da tabela 1 demonstram uma prevalência de trabalhadores estáveis quando comparado a outras formas de contratação, contudo um exame mais detido demonstra uma predileção pela contratação de trabalhadores com vínculos frágeis em detrimento daqueles com estabilidade, nos últimos cinco anos, ocasionando o que Gediel, Mello e Barbosa (2022, p. 498) chamam de “*precarização como regra*” nos vínculos entre os trabalhadores e o setor público” (grifos do autor).

A título de ilustração, ao comparar os números referentes a estagiários, membros e servidores nos anos de 2018 a 2022, torna-se uma preferência pela contratação de trabalhadores precarizados. Enquanto o contingente de estagiários aumentou em aproximadamente 36,87%, resultado no incremento de 660 novos estagiários, o percentual de membros cresceu 19,12%, devido à admissão de 87 novos integrantes. Por outro lado, o número de servidores diminuiu 5,91%, devido à redução do quantitativo em 448 pessoas.

Analisando esses dados graficamente, torna-se evidente a trajetória da variação do número de trabalhadores no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia ao longo do tempo.

Gráfico 1 – Quantitativo de agentes públicos ativos entre 2018 e 2022



Fonte: elaborado pelo autor.

Neste contexto específico, é perceptível que a quantidade de membros se manteve com poucas variações ao longo dos últimos cinco anos. Essa estabilidade é notável em tal intensidade que, ao representar esses dados em um gráfico linear, a curva se aproxima consideravelmente de uma linha reta, sugerindo que houve pouca variação ou flutuação nos números ao longo desse período, indicando uma consistência evidente na contagem de magistrados nos anos em análise.

No que diz respeito aos servidores, percebe-se o oposto: a quantidade de estatutários reduziu-se ano após ano, mesmo que com uma pequena variação anual, o que indica que o tribunal não realiza as reposições necessárias para suprir as aposentadorias e os desligamentos, o que implica numa leve inclinação gráfica descendente.

O aumento no número de estagiários de 1 790 em 2018 para 2 450 em 2022 sugere que o TJBA está optando por uma estratégia que envolve o uso extensivo de estagiários em suas operações, em detrimento da contratação de trabalhadores com direito à estabilidade, que são submetidos a regulamentações mais rígidas e a um processo de seleção mais criterioso.

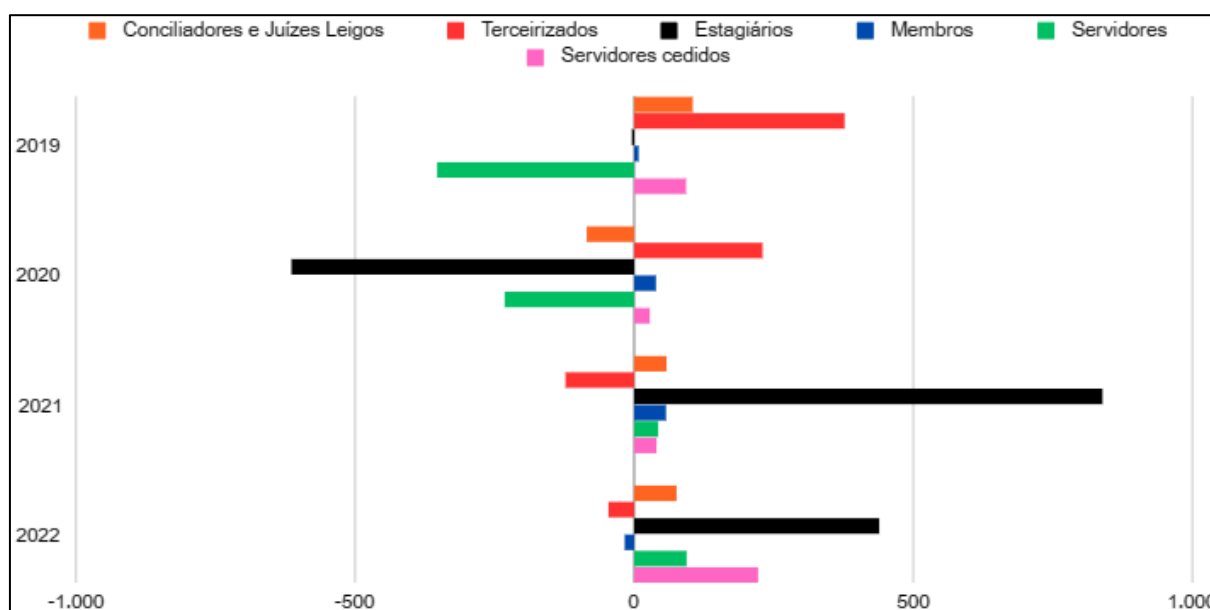
Os 448 estatutários desligados ao longo dos últimos cinco anos possuíam a carga horária diária de 6 horas, resultando em 2 688 horas de trabalho diárias de todos os servidores. Após o desligamento desses trabalhadores e a contratação de 660 estagiários, cada um trabalhando 4 horas por dia, a quantidade de horas totais de trabalho diárias ficou em 2 640 horas. Portanto, do ponto de vista do tomador dos serviços, qual seja, o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, a diferença na quantidade de horas trabalhadas diariamente é ínfima, indicando que a métrica

utilizada pelo TJBA para contratação de estagiários visa substituir diretamente a mão de obra estatutária.

Com base nos dados apresentados, fica evidente que o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia está adotando uma estratégia que visa substituir a mão de obra estável por estagiários de forma silenciosa. A diferença na quantidade de horas trabalhadas sugere que o objetivo do TJBA é manter sua produtividade, mesmo após a redução do quantitativo de servidores em 448 pessoas.

Ao analisar exclusivamente as entradas e saídas líquidas dos trabalhadores mencionados anteriormente, torna-se evidente que a maioria das contratações efetuadas pelo Poder Judiciário da Bahia ocorre através da admissão de estagiários, indicando que a instituição está predominantemente preenchendo suas vagas com trabalhadores que possuem vínculos instáveis e precários, com uma ênfase notável na incorporação de estagiários em seu quadro de pessoal.

Gráfico 2 – Variação anual dos agentes públicos



Fonte: elaborado pelo autor.

Aqui, nota-se que, em 2020, devido à pandemia de Covid-19,¹² houve uma despedida em massa de mão de obra terceirizada e, principalmente, de estagiários, possivelmente ocorrido devido à natureza precária e facilmente rescindível desses contratos de trabalho. Observa-se, ainda, uma prevalência nos desligamentos de estagiários, visto que sua quantidade se reduziu em 614, em comparação com a queda de 232 empregados terceirizados, o que comprova que a fragilidade do vínculo

¹² Informação confirmada por e-mail pela Coordenação de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas, por meio do endereço eletrônico estagio@tjba.jus.br.

influenciou na escolha das demissões.

Contudo, ao analisar os anos seguintes, percebe-se que, após o período mais crítico da pandemia de Coronavírus, houve um aumento significativo na contratação de estagiários. Em 2021, foram admitidos 839, e em 2022 mais 439, resultando em um aumento líquido de 1 278 estagiários em dois anos, totalizando 2 450 estudantes-trabalhadores ativos em 2022.

Realizando uma análise crítica dessas informações, infere-se que os estagiários são tratados pelo tribunal como trabalhadores dispensáveis diante da necessidade de diminuir o custo da mão de obra, posto que facilmente substituíveis assim que se encerra a situação que deu causa as dispensas, bem como facilmente recontratáveis.

Portanto, essas estatísticas sugerem que as admissões em massa de estagiários pelo Tribunal de Justiça da Bahia pode ser uma estratégia para preencher lacunas na sua composição, visando a manutenção da eficiência e a produtividade do Judiciário da Bahia ao custo da contratação de trabalhadores estáveis.

Assim, os estudantes-trabalhadores, como força de trabalho mais vulnerável, com menor segurança no trabalho, poucos ou quase nenhum benefício e remuneração inferior, submetem-se a contratações temporárias e a condições de trabalho sem proteção social. Parafraseando Gottschalk (1981, p. 188) os estagiários do TJBA são pessoas que, “participando da função pública propriamente dita, possuem, em geral, a qualidade de ‘agentes públicos’, mas se encontram, na sua imensa maioria, abusivamente afastadas das garantias do Estatuto dos Funcionários Públicos”.

Nesse contexto, ao analisarmos a continuidade desse cenário, observa-se que a atenção deve se voltar não apenas aos estagiários de nível superior, mas também aos estudantes em programas de pós-graduação, cuja presença no quadro funcional pode revelar nuances significativas sobre as estratégias adotadas pela instituição. Ademais, a sua inserção nas rotinas do tribunal pode apresentar características distintas, demandando uma análise mais aprofundada sobre a natureza desses contratos.

4 O ESTÁGIO DE PÓS-GRADUAÇÃO NO TRIBUNAL

A Lei nº 11.788/2008 define o estágio como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o

trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando 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, art. 1º).

O seu artigo primeiro é claro ao prever em quais hipóteses o estágio pode ser realizado, limitando, resumidamente, aos estudantes do ensino básico, profissionalizante e superior. Contudo, em que pese a previsão normativa para o estágio de nível superior, a norma não restringiu o alcance do verbete “nível superior”, permitindo interpretações diversas e abrindo margem para a contratação de bacharéis, desde que estudantes de pós-graduação *lato sensu*, mestrado, doutorado e outros.

Em decorrência dessa permissividade legal, o TJBA publicou no Diário Eletrônico da Justiça da Bahia o Decreto Judiciário nº 790/2020 (Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, 2020), regulamentando o estágio de pós-graduação nos seus órgãos.¹³ O seu texto visa estabelecer diretrizes para o estágio de pós-graduação, enfatizando a importância do estágio como uma experiência prática complementar à educação. Além disso, ressalta a necessidade de regular as ações formativas e práticas do estágio de pós-graduação, com ênfase na pesquisa interdisciplinar para contribuir para a compreensão das políticas públicas estaduais e para a produção científica dos estagiários.

A distribuição dos estagiários de pós-graduação pelo Tribunal é feita pela Coordenação de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas, conforme disponibilidade de vagas, para o exercício de atividades práticas, observada a existência de correlação entre a disciplina do curso de pós-graduação e as atividades desenvolvidas no estágio.

No ano de 2020, o primeiro da existência do estágio de pós-graduação no TJBA, o referido decreto fixou a quantidade de 100 vagas, sendo 50 vagas destinadas a graduados em Direito; 25 vagas para a área de Tecnologia da Informação; 15 vagas destinadas a graduados em Psicologia; e 10 vagas destinadas a graduados em

¹³ “O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições legais, [...] RESOLVE: Art. 1º Instituir o Programa de Estágio de Nível Superior de Pós-Graduação, com cursos de especialização, aperfeiçoamento e MBA, na modalidade Lato Sensu, e programas de mestrado e doutorado, na modalidade Stricto Sensu, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, em conformidade com o quanto disposto, na Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, Decreto Judiciário TJBA nº 298/2016 e no Decreto Judiciário TJBA nº 560/2018,” (Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, 2020).

Assistência Social.¹⁴

No ano inaugural, o PJBA preencheu as 100 vagas disponíveis para estagiários de pós-graduação, correspondendo a aproximadamente 1% da força de trabalho total do tribunal (incluindo conciliadores e juízes leigos, estagiários de nível médio e superior, membros, servidores estatutários, servidores cedidos e terceirizados).

Este percentual sugere que, inicialmente, o número de vagas disponíveis foi planejado para desempenhar o papel de um "programa piloto", ou seja, serviu como uma fase experimental destinada a avaliar a eficácia do programa de estágio de pós-graduação. Ao adotar essa perspectiva, a instituição pode ter buscado não só preencher lacunas de pessoal, mas também aprimorar e ajustar o programa com base nas experiências iniciais, garantindo sua eficácia a longo prazo.

A confirmação de que os objetivos do Tribunal foram atingidos veio com o significativo aumento no número de estudantes-trabalhadores de pós-graduação nos anos subsequentes. Em 2021, o TJBA editou o Decreto Judiciário nº 186/2021 (Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, 2021), o qual ampliou a quantidade de vagas em mais 347, totalizando 447. No ano seguinte, em 2022, editou um novo decreto, de número 494/2022 (Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, 2022), no qual expandiu o número de cargos em mais 313, alcançando um total de 760 estagiários pós-graduandos ao final desse ano.¹⁵

Em 2021, as 447 vagas foram distribuídas da seguinte forma: 428 foram destinadas a graduados em Direito, distribuídas entre a 2ª Vice-presidência, a Corregedoria Geral de Justiça, a Corregedoria das Comarcas do Interior, Diretoria de Primeiro Grau e diversas varas. Além disso, foram alocadas 4 vagas para a área de Tecnologia da Informação, 8 vagas destinadas a graduados em Psicologia, e 5 vagas destinadas a graduados em Serviço Social e 2 para formados em Administração ou Ciências Contábeis.

Já em 2022, as 760 vagas foram assim distribuídas: 731 vagas destinadas a graduados em Direito e distribuídas entre a 2ª Vice-presidência, a Corregedoria Geral

¹⁴ O decreto não especificou em quais órgãos os estudantes seriam lotados, somente fazendo alusão de que seriam designados pela Coordenação de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas, conforme disponibilidade de vagas, para o exercício de atividades práticas, na Diretoria de Primeiro Grau e na Secretaria de Tecnologia da Informação e Modernização, e demais unidades a estas subordinadas, conforme dicção do artigo 7º.

¹⁵ O ano de 2023 não é objeto de estudo desse trabalho, contudo, durante a fase de pesquisa, descobriu-se que o TJBA editou o Decreto Judiciário nº 791/2023, que revogou expressamente o Decreto Judiciário nº 494/2022, e aumentou o quantitativo de vagas de estágio de pós-graduação para 900.

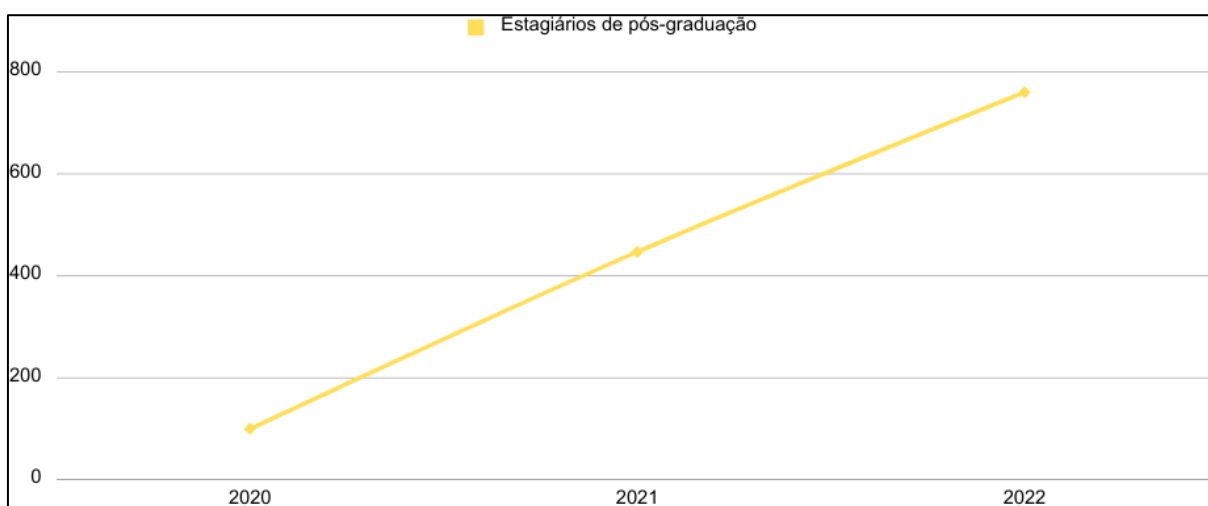
de Justiça, a Corregedoria das Comarcas do Interior, Núcleo de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, Consultoria Jurídica da Presidência, Comissão de Penalidades e Sanções Administrativas, Diretoria de Primeiro Grau e diversas varas. Além disso, foram alocadas 4 vagas para a área de Tecnologia da Informação, 8 vagas destinadas a graduados em Psicologia, 5 vagas destinadas a graduados em Serviço Social, 10 vagas para graduados em Administração ou Ciências Contábeis, e 2 vagas destinadas a graduados em Pedagogia.

A predominância de vagas para graduados em Direito pode ser interpretada pela natureza jurídica das atividades do tribunal, bem como decorrente do aumento constante no número de processos judiciais.¹⁶

Além disso, nota-se que, ano após ano, os órgãos administrativos do TJBA têm solicitado a alocação de estagiários graduados, tendo em vista que, de 2020 a 2022, houve um aumento significativo no número de setores não judicantes que possuem vagas para estagiários bacharéis.

Representando os dados graficamente, nota-se o impactante crescimento dos estagiários de pós-graduação ao longo do período mencionado, tendo em vista que o número desses trabalhadores em atividade no Poder Judiciário baiano aumentou de maneira acentuada.

Gráfico 3 – Quantitativo de estagiários de pós-graduação



Fonte: elaborado pelo autor.

A disposição gráfica dos dados revela uma situação peculiar em comparação com o que foi observado até o momento: o aumento percentual de estagiários de pós-

¹⁶ Conforme dados extraídos do portal Justiça em Números, o número de processos ativos no TJBA saltou de 4 103 073 em 2018 para 4 656 503 em 2022 (Conselho Nacional de Justiça, 2019, p. 30, 2023, p. 37).

graduação foi de aproximadamente 347% de 2020 para 2021 e cerca de 69,99% de 2021 para 2022.¹⁷ Isso se mostra significativamente superior a todas as variações identificadas até então, fortalecendo a percepção de que o tribunal utiliza mão de obra estagiária para suprir a vacância de servidores públicos.¹⁸

A expansão das vagas para estagiários pós-graduandos no TJBA sugere uma abordagem pensada na alocação de recursos humanos para atender às demandas específicas de cada setor, bem como reflete uma preferência pela contratação de profissionais sob vínculos sem estabilidade.

Isto posto, nos últimos anos, o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia tem realizado uma notável expansão nas vagas de estágio para pós-graduandos, evidenciada pelos decretos judiciais 186/2021 e 494/2022. No entanto, esse aumento significativo também levanta questões sobre a possível *estagiarização* do tribunal, sugerindo uma preferência pela contratação de estagiários de graduação e de pós-graduação em detrimento da contratação de servidores efetivos, ou seja, pode estar em andamento uma gradual substituição dos servidores estáveis por estudantes-trabalhadores, graduandos ou graduados, visando atender ao aumento das demandas de cada setor sem que isso gere um investimento maior em mão de obra estável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio, conforme estabelecido pela Lei nº 11.788/2008, é definido como uma atividade educativa que visa à formação de estudantes. No entanto, no contexto do TJBA, observa-se que esse vínculo tem sido utilizado como uma alternativa à contratação de servidores efetivos. Esse cenário configura um desvirtuamento da finalidade original do estágio, que passa a ser tratado mais como mão de obra temporária e de baixo custo do que como um meio de formação profissional.

A análise doutrinária expôs divergências sobre a natureza do estágio. Parte dos estudiosos defende que o estágio deve ser tratado como uma relação meramente educacional enquanto outra parcela reconhece que, na prática, o estágio apresenta elementos típicos de uma relação de trabalho. No caso específico do TJBA, a

¹⁷ A título de curiosidade, o aumento percentual de 2022 para 2023 foi de 18,42%, decorrente da contratação de mais 140 estagiários de pós-graduação.

¹⁸ O maior aumento no percentual de agentes públicos identificado, além dos próprios estagiários como um todo, foi dos magistrados, com um incremento de 19,12% na sua força de trabalho entre 2018 e 2022.

pesquisa empírica confirma que essa linha de raciocínio faz sentido, já que se percebeu que os estagiários são contratados sob uma estratégia de substituição da mão de obra estatutária, para substituir os servidores em suas funções.

No período de 2018 a 2022, os dados indicam uma redução no número de servidores efetivos e um aumento significativo na contratação de estagiários, tanto de graduação quanto de pós-graduação. A ampliação das vagas de estágio, particularmente para pós-graduandos, evidencia uma estratégia institucional voltada à substituição de servidores por bacharéis com vínculos precários. Essa percepção é corroborada pelos números crescentes de estagiários, que passaram de 1 790 em 2018 para 2 450 em 2022, além de um crescimento de 660% no número de estagiários de pós-graduação em apenas dois anos, os quais passaram de 100 em 2020 para 760 em 2022.

Os estagiários, nesse contexto, estão sendo utilizados não apenas como uma força de trabalho suplementar, mas também como substitutos diretos de servidores. Essa estratégia de contratação garante ao TJBA a manutenção de sua produtividade com custos reduzidos, uma vez que os estagiários possuem remuneração inferior à dos servidores efetivos. No entanto, essa prática aprofunda a precarização das relações de trabalho, ao transferir para os estagiários responsabilidades que, em circunstâncias normais, seriam desempenhadas por servidores estáveis.

Diante desse cenário, surge a necessidade de repensar as bases normativas e teóricas a respeito do estágio, bem como no seu uso pelo setor público. A expansão indiscriminada do número de estagiários e a substituição de servidores estáveis por estudantes não apenas enfraquece o serviço público, mas também compromete a própria função do estágio como um mecanismo de aprendizado e formação.

REFERÊNCIAS

BORGES, Ângela; SILVA, Magda Cibele. O contrato de estágio como mecanismo de precarização do trabalho juvenil. *IV Jornada Internacional de Políticas Públicas*, São Luís, ago. 2009. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/2_transformacoes-do-mundo-do-trabalho/o-contrato-de-estagio-como-mecanismo-de-precarizacao-do-trabalho-juvenil.pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

BRAGA, Ruy. Exploração e desemprego definem precariado, diz sociólogo Ruy

Braga. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 12 jul. 2017. Disponível em: <https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/exploracao-e-desemprego-definem-precariado-diz-sociologo-ruy-braga>. Acesso em: 25 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRUN, Adriane Buhner Baglioli; DAVET, Aurea Bastos. A relação estágio vs trabalho no contexto da formação profissional. *Humanidades em Perspectivas*, [S. l.], v. 2, n. 1, 2019. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/revista-humanidades/index.php/revista-humanidades/article/view/26>. Acesso em: 20 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em Números 2019*. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf. Acesso em: 15 nov. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça. O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. *Contemporânea: Revista de Sociologia da UFSCar*, São

Carlos, ano 3, v. 11, p. 821-844, 2021. Disponível em:

<https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1067/47>

8. Acesso em: 28 out. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. Ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GEDIEL, José Antônio Peres; MELLO, Lawrence Estivalet de; BARBOSA, Fernando Cesar Mendes. Do serviço ao trabalho público: forma contratual e assédio moral institucional. In: CARDOSO JR, José Celso; SILVA, Frederico A. Barbosa da; AGUIAR, Monique Florencio de; SANDIM, Tatiana Lemos. *Assédio Institucional no Brasil: Avanço do Autoritarismo e Desconstrução do Estado*. Brasília: EDUEPB, 2022. cap. Capítulo 12, p. 484-516. Disponível em:

https://ppgd.ufba.br/sites/ppgd.ufba.br/files/afipea_livro_assedio_pdf.pdf. Acesso em:

20 ago. 2023.

GOTTSCHALK, Elson. O Estado como empregador privilegiado e suas tendências. In: MODESTO, George Fragoso (Org.). *Revereor: estudos jurídicos em homenagem a Faculdade de Direito da Bahia 1891-1981*. São Paulo: Saraiva, 1981.

JESUS, Nadine Patrícia Fonseca de. *Precariedade Jovem: A entrada no mercado de trabalho através do Estágio*. Orientador: Paulo Jorge Marques Alves. 2018.

Dissertação (Mestrado em Direito) - Escola de Sociologia e de Políticas Públicas, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2018. Disponível em:

https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17107/1/master_nadine_jesus.pdf.

Acesso em: 27 ago. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARX, Karl. *O Capital: extratos por Paul Lafargue*. São Paulo: Veneta, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Método, 2020.

STANDING, Guy. *The Precariat: the new dangerous class*. Nova Iorque: Bloomsbury, 2011.

TEIXEIRA, Bruno; ANDRADE, Gustavo. *Direito do Trabalho*. 1. ed. Brasília: CP Iuris, 2022. v. 24.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. Decreto Judiciário nº 186, de 24 de março de 2021. Altera o Decreto Judiciário nº 790, de 05 de novembro de 2020, que disciplina o programa de estágio de estudantes de pós-graduação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia e dá outras providências. Salvador, 2021. Disponível em:

<http://www7.tj.ba.gov.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.mostrarDiv=sim&tmp.id=25910&tmp.secao=9>. Acesso em: 15 nov. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. Decreto Judiciário nº 494, de 11 de julho de 2022. Disciplina o programa de estágio de estudantes de pós-graduação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia e dá outras providências. Salvador, 2022. Disponível em:

<http://www7.tj.ba.gov.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.mostrarDiv=sim&tmp.id=29017&tmp.secao=9>. Acesso em: 15 nov. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. Decreto Judiciário nº 790, de 5 de novembro de 2020. Disciplina o programa de estágio de estudantes de pós-graduação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia e dá outras providências. Salvador, 2020. Disponível em:

<http://www7.tj.ba.gov.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.mostrarDiv=sim&tmp.id=25184&tmp.secao=9>. Acesso em: 15 nov. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. Resolução nº 01, de 15 de março de 2023. Regulamenta o exercício das atividades de juízes leigos e conciliadores no âmbito dos Juizados Especiais do Poder Judiciário do Estado da Bahia e revoga a Resolução nº 07, de 28 de julho de 2010. Salvador, 2023. Disponível em: <http://www7.tj.ba.gov.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.mostrarDiv=sim&tmp.id=30934&tmp.secao=4>. Acesso em: 25 nov. 2023.