



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

HÉRICA KARYNE MOREIRA LIBÂNIO

PROGRAMA DE *TRAINEE* E DIREITOS TRABALHISTAS EM XEQUE:  
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL OU DESREGULAMENTAÇÃO  
DO MERCADO?

SOUSA - PB  
2011

HÉRICA KARYNE MOREIRA LIBÂNIO

PROGRAMA DE *TRAINEE* E DIREITOS TRABALHISTAS EM XEQUE:  
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL OU DESREGULAMENTAÇÃO  
DO MERCADO?

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Me. Robervaldo Queiroga da Silva.

SOUSA - PB  
2011

HÉRICA KARYNE MOREIRA LIBÂNIO

PROGRAMA DE *TRAINEE* E DIREITOS TRABALHISTAS EM XEQUE:  
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL OU DESREGULAMENTAÇÃO DO  
MERCADO?

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Robervaldo Queiroga da Silva.

Banca Examinadora:

Data de aprovação: / / 2011

---

Orientador: Prof. Robervaldo Queiroga da Silva

---

---

Aos meus pais que dedicadamente me instruíram a caminhar por veredas gratificantes e me conduziram para a vitória hoje aqui contemplada.

## AGRADECIMENTOS

A minha humanidade obriga-me a tentar elencar todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha vida pessoal e acadêmica. Acredito que seria praticamente impossível lembrar-me de todos que me ajudaram a trilhar as veredas do Direito e fizeram com que o tempo passasse para que o sonho se concretizasse.

Primeiramente toda a gratidão a minha família que deu apoio e investiu dedicação e paciência para a conclusão do curso e início de mais uma jornada no mundo profissional.

No âmbito das amigadas no meu seio repousa boas lembranças das companheiras e amigas de quarto e casa situada na Residência Universitária, e outras que permearam o caminho para iluminar minha passagem na vida acadêmica e social.

Para Danilo, amigo leal que buscou construir comigo uma amizade alicerçada na verdade e comprometimento mútuo, visando o crescimento pessoal e humanitário em meio ao mundo jurídico posto. Agradeço as lembranças, boas recordações e saudades, destacando seu esforço em ajudar o próximo.

Para o meu namorado Arlan, por seu companheirismo e sobretudo pela amizade, tendo me acompanhado nesses últimos passos da minha jornada acadêmica, me apoiando e me incentivando a prosseguir, ainda que os caminhos sejam tortuosos e difíceis.

A Jesus escudeiro fiel que guardou meus caminhos e planejou esse dia brilhante para alegria minha e de todos que me amam, fazendo com que a jornada pela vida fosse tranqüila e mansa.

“Mais de 60% das grandes companhias brasileiras têm programas de seleção e treinamento. Calcula-se que cada uma delas gaste em média meio milhão de reais por ano para encontrar e recrutar jovens. Juntas, elas investem mais de 60 milhões de reais na preparação desses jovens. Além do investimento financeiro, as companhias têm grandes expectativas quanto ao seu futuro profissional”.

(MARTINS; DUTRA E  
CASSIMIRO)

## RESUMO

Com o advento do capitalismo as mudanças oriundas das Revoluções Industriais desencadearam transformações de ordem econômico-social no planeta, desencadeando efeitos na seara trabalhista. A humanidade passou a viver com a globalização e seus percalços, dentre eles os efeitos positivos e negativos do mercado neoliberal que conduziu os direitos humanos e trabalhistas para uma nova era. Nesse contexto ocorreram mudanças no Direito do Trabalho e nas relações entre patrão-empregado, de forma que a desregulamentação do mercado favoreceu a implantação da figura do *trainee*. Nesse cenário de um planeta globalizado e com sérios problemas de cunho trabalhista, humanitário e social surge a questão entre o sonho do desenvolvimento profissional alcançado a partir do programa de *trainee* e o risco da insegurança jurídica para o trabalhador *sui generis* do *trainee*. O presente trabalho tem como objetivo instigar a origem e as consequências do programa de *trainee* em âmbito nacional, especialmente em grandes empresas, potencialmente as multinacionais e grandes empresas privadas brasileiras, como meio de promover através de ordenamento legal existente e analogia, medidas normativas e legais, claras e específicas, capazes de tutelar o trabalhador iniciante no mercado de trabalho e garantir a sua contratação de modo responsável e juridicamente protegido. Assim, com o avanço da globalização e homogeneização da cultura do mercado capitalista americano, cresceu a necessidade de se estudar e compreender melhor o conjunto que abrange o *trainee* brasileiro, bem como a institucionalização do *trainee* como programa que requer regulamentação pelo Direito Trabalhista no Brasil. Em consequência, é abordado o tema com a intenção de elucidar a dúvida do benefício total ou parcial do *trainee* para o trabalhador brasileiro, assim como a possível correção do programa para a adequação aos direitos humanos do trabalhador denominado *trainee*. Como resultado, ações e programas de *trainee* foram estudados para uma compreensão generalista do problema que envolve os direitos trabalhistas e sociais do indivíduo quanto celetista.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Desregulamentação do mercado de trabalho; *Trainee* e Desenvolvimento Profissional.

## ABSTRACT

With the advent of capitalism the changes arising from the Industrial Revolutions triggered transformations of economic and social order on the planet, triggering effects on harvest labor. Mankind went to live with globalization and its mishaps, including the positive and negative effects of the neoliberal market leading human rights and labor for a new era. In this context there have been changes in labor law and relations between employer and employee, so that deregulation of the market favors the figure of the trainee. In this scenario of a globalized planet and serious nature of labor, humanitarian and social issue arises between the dream of professional development achieved from the trainee program and the risk of legal uncertainty for the worker trainee's *sui generis*. This paper aims to instill the origin and consequences of the trainee program at the national level, especially in large companies, multinationals and potentially large Brazilian private companies as a means to promote through the existing legal order and analogy, regulatory and legal measures clear and specific, able to protect the worker new to the labor market and ensure their employment in a responsible and legally protected. We used the comparative method, since it makes an analogy between internship and trainee. Just as the deductive method, since it assumes that deregulation and neoliberalism bring figures as a trainee. Were used primarily indirect research, which covered basically websites, in view of the uniqueness of the subject. Thus, with increasing globalization and homogenization of the culture of American capitalist marketplace, the need arose to study and better understand the set covering the Brazilian trainee and the trainee's institutionalization as a program that requires regulation by the Labor Law in Brazil. As a result, the topic is approached with the intention of elucidating the question of the benefit of all or part of the trainee for the Brazilian worker, as well as the possible correction of the fitness program for human rights worker named trainee. As a result, actions and trainee programs have been studied for a general understanding of the problem involving the labor and social rights of the individual and Hired Under Employment Laws.

**Keywords:** Labor Law; Labor Market Deregulation; Trainee and Professional Development.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
2. CONCEITO E SURGIMENTO DOS PROGRAMAS DE <i>TRAINEE</i> .....	11
2.1 Aspectos jurídicos dos Programas de <i>trainee</i> .....	12
2.2 Estágio <i>x trainee</i> .....	22
2.3 Contratos por tempo determinado <i>x trainee</i> ; contrato de aprendizagem ( art. 443 da CLT), contrato por tempo determinado previsto no art. 443 da CLT, contrato temporário ( Lei nº 6.019/74) , e contrato por tempo determinado previsto na Lei nº nº 9.601/98) .....	25
3. PROGRAMAS DE <i>TRAINEE</i> : aspectos gerais e características em seu desenvolvimento.	36
3.1 Programas de <i>trainee</i> : Vantagens e Desvantagens para empregado e empregador .....	40
4. NATUREZA <i>SUI GENERIS</i> DOS CONTRATOS DE <i>TRAINEE</i> .....	44
4.1 Necessidade de legislação específica.....	45
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	47
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	49

## 1 INTRODUÇÃO

A globalização e o neoliberalismo permeiam a humanidade e suas relações imbricadas com o mundo jurídico, seja ele trabalhista, humano, constitucional ou civil. A relação entre o modo de produção capitalista e a mundialização do neoliberalismo trazem para o direito moderno uma nova era no que tange aos direitos do trabalhador.

A globalização dos mercados capitalistas trouxe mecanismos de crescimento econômico não regulados plenamente pela atual estrutura jurídica. Sendo assim, o direito brasileiro tem o condão de abordar o tema do *trainee* numa ótica que privilegie os direitos do trabalhador, fazendo jus aos princípios do Direito do Trabalho e à luz dos Direitos Humanos.

O neoliberalismo vigente adotado como “política” pelos países ocidentais para implementação da não intervenção do Estado na economia visa ao favorecimento da desregulamentação dos mercados por parte dos investidores e grandes capitalistas. Tem como meta principal a dominação dos mercados e o acúmulo sem barreiras de capitais financeiros.

O ordenamento jurídico brasileiro não acompanha o ritmo das mudanças nos mercados global e nacional, o que implica para as relações trabalhistas a efetivação dos direitos do trabalhador. A falta de regulação específica para os *trainees* denota uma preocupação para os juristas, tendo em vista a contínua equiparação com os celetistas e também a tutela dos direitos plenos alcançados por eles como entes *sui generis*.

Sendo assim, o Direito Trabalhista faz frente a desregulamentação do mercado e luta para a efetivação das conquistas sociais, políticas, humanitárias e trabalhistas dos *trainees*. De forma que, através do aparato estatal possa ser estabelecido o compromisso pelo exercício sadio dos *trainees*.

De tal maneira, a desregulamentação do mercado vem impor desafios para os jovens brasileiros imprimindo a conquista contínua de novos conhecimentos e afirmação do desenvolvimento profissional.

Busca-se no presente trabalho, analisando as peculiaridades do *trainee*, demonstrar a natureza especial ou *sui generis* dessa nova modalidade de relação

empregatícia, que surge com toda força no cenário trabalhista atual, apontando e explicando os principais pontos divergentes com o Direito do Trabalho Brasileiro e suas implicações. A partir dessa análise, será possível afirmar e mostrar a razão da necessidade da instituição de norma específica, para a tutela dos direitos dessa categoria específica de obreiros. Para tanto, foi utilizado o método comparativo, já que se faz uma analogia entre estágio e *trainee*, e com algumas espécies de contratos por tempo determinado. Assim como o método dedutivo, já que se parte da premissa que a desregulamentação e o neoliberalismo trazem figuras como *trainee*. Também foi empregado o método exegético-jurídico, por meio da interpretação das leis objetos desse trabalho. Primordialmente foram usadas a pesquisa indireta, que abarcou basicamente sites, tendo em vista a singularidade do tema.

## 2. CONCEITO E SURGIMENTO DOS PROGRAMAS DE *TRAINEE*

Procurou-se instaurar após as Revoluções Industriais, nos países capitalistas ao redor do mundo uma nova ótica jurídica para o trabalhador. De sorte que, não apenas a Declaração do Homem, dos Direitos Humanos, a criação da Organização Internacional do Trabalho e também as constituições pátrias de vários países abordam a temática trabalhista.

No Brasil, nos meados de década de 40, surgiu pela primeira vez no ordenamento jurídico, uma legislação específica em defesa do trabalhador, posteriormente denominada de Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. Destarte, essa codificação vem disciplinando a relação de trabalho e emprego em solo nacional. Todavia, como o Direito está sempre aquém da realidade, existem novas “figuras” ou “relações contratuais de trabalho” que estão à margem da norma.

Nesse sentido, destaca-se o contrato de *trainee*, objeto desta pesquisa, que inclusive é comumente confundido com outros institutos. Desse modo, para o entendimento de sua natureza e alcance faz-se necessário a individualização do mesmo. Conforme explicitado por Jurisch (2006, p. 37) em seu texto:

O termo *trainee* tem origem na língua inglesa. Segundo o dicionário Webster's, o verbo *to train* significa treinar, instruir. O sufixo *-ee* confere ao verbo um novo significado: “aquele que recebe ação de”. Assim, *trainee* significa “aquele que recebe ação de treinamento” ou “pessoa em treinamento”. Em português, *trainee* significa aprendiz, aquele profissional que é capacitado para exercer determinada profissão (JURISCH, 2006, p.37).

Assim, pode-se concluir que o termo *trainee* indica pessoa que recebe treinamento específico com o objetivo de qualificá-lo para o exercício de determinada profissão. De modo que, torne-se apto o profissional que recebeu as instruções durante o processo de aprendizagem visando a formação de líderes e executivos para as empresas.

No Brasil, *trainee* é um programa voltado para jovens universitários recém formados ou prestes a se formar, com o objetivo de treiná-los e capacitá-los para se firmarem como gerentes e futuros líderes de uma empresa, diferentemente do que

ocorre com os programas de estágio, que não raras vezes as pessoas o identificam como sendo o mesmo.

Porém há elementos importantes que os diferenciam, pois o estágio é destinado a estudantes universitários, do ensino médio ou do técnico, regularmente matriculados, com o fim de fazê-los aprender na prática os conhecimentos teóricos adquiridos. Enquanto, o programa de estágio possui regulamentação própria, com direitos e deveres pré-fixados, o *trainee* não possui regras específicas, por isso é tratado como empregado comum, regido pelas normas da CLT.

Como já assinalado, devido a falta de regramento próprio, o contrato de *trainee* segue as normas da CLT, valendo-se de todos os direitos trabalhistas do obreiro comum. Assim, o contratado como *trainee* tem direito a FGTS, salário mínimo assegurado, 13º salário, férias remuneradas.

O *trainee* além de ser uma oportunidade de emprego para jovens recém formados ou perto de concluir o curso, é, do ponto de vista da empresa que o contrata, uma ferramenta de estratégia gerencial, visto que tem por finalidade treinar e capacitar jovens talentos com grande capacidade de desenvolvimento, para assumir posições de liderança.

No Brasil adotou-se esse modelo de contratação de trabalho após a segunda metade do século XX, baseado no modelo americano, mas vingou mesmo a partir da década de 90. Desde então, e, sobretudo nos últimos anos, verifica-se que esses programas vêm sendo amplamente utilizados por grandes empresas no país, em busca de jovens promissores que anseiam pelo 1º emprego.

## **2.1 Aspectos Jurídicos**

Na órbita dos aspectos jurídicos, é importante frisar que o *trainee* é contrato por tempo determinado, e a sua duração varia conforme a decisão da empresa contratante, que determina o tempo que achar necessário para o implemento satisfatório do programa. De acordo com dados encontrados em editais publicados na internet e na própria UFCG, geralmente tem duração de um ou dois anos, até três, e por vezes dura seis meses.

Veja o excerto a seguir extraído do texto de Almeida (2005, p. 2):

Como todo empregado celetista, o *trainee* pode firmar contrato de experiência de 45 (quarenta e cinco) dias prorrogável por igual período. Após este lapso temporal o contrato de trabalho passa a ter caráter indeterminado, incidindo sobre ele todas as cominações legais e implicações jurídicas.

Entretanto não foi possível encontrar editais para os programas de *trainee* que firme contrato de experiência, ou seja, com duração de 45 dias, a maioria estabelece um tempo mínimo de duração de um ano, ou outro período conforme as necessidades do programa de *trainee* de cada empresa, sendo relativo esse prazo. Mas apesar disso, em sua essência os programas de *trainee* não passam de um contrato de experiência, só que aplicado com uma lógica diferente.

Trata-se na realidade, de um contrato *sui generis*, questionável sob o ponto de vista jurídico e fático do empregado contratado sob essas condições, mas precipuamente por ser uma matéria razoavelmente desconhecida e pouco explorada no universo do direito e no meio acadêmico.

Ademais, destaca-se no programa a cobrança por resultados em curto espaço de tempo, alcance de metas, cumprimento de prazos, apresentação de relatórios e evolução dentro do programa. Pressiona-se o *trainee* sob essa ótica competitiva, mais que os demais funcionários da empresa, em troca de uma remuneração considerável e o passaporte de permanência naquela.

Eis a manifestação de Almeida (2005, p.2), a respeito do tema:

O *trainee* passa por um processo seletivo intenso, que visa extrair os melhores capacitados para a vaga, mas após esta verdadeira "peneira", o jovem é colocado num ambiente de extrema competição, no qual tem que obter melhores resultados econômicos para a empresa que os demais para que fique com o posto de trabalho.

Evidencia-se a cobrança extrema para a possível contratação do *trainee* após o fim do programa. Sua fixação no quadro da empresa será baseado em suas atribuições desempenhadas durante o programa. É basicamente condicionado a superar limites, aprender sobre todos os processos empresariais, se tornar multi-experiente em vários segmentos dentro da indústria para a qual foi treinado e moldado.

Ainda segundo Almeida (2005, p. 2), o *trainee* não recebe uma remuneração devida, ou seja, uma contraprestação equiparada ao percebido pelo funcionário efetivo, entendendo que:

O que se observa é a ausência de caráter sinalagmático do contrato de trabalho nas relações jurídicas estabelecidas entre empresa e *trainees*, pois, muitas vezes, os mesmos se submetem a receber salário inferior ao empregado efetivo, inclusive sofrendo limitações (teto) ao valor a ser percebido em razão das comissões, ou seja, a equiparação salarial é desrespeitada e o empregador auferir lucros injustos advindos da exploração obreira do *trainee*, amparado pela necessidade do jovem em ter boas recomendações e a pseudo-chance de emprego que oferece.

Para a compreensão do enunciado é mister examinar os conceitos de caráter sinalagmático e equiparação salarial, onde o primeiro faz referência a uma das características dos contratos de trabalho, a qual deve estar presente de modo a tornar a relação contratual mais equilibrada.

Por sua vez a equiparação salarial é um desdobramento do Princípio Constitucional da Isonomia, de cunho trabalhista, consagrado no inciso XXX do art. 7º da Constituição, que estabelece a equiparação não só em relação aos salários, mas também quanto a funções e critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil. O direito a equiparação salarial foi contemplado na CLT no art. 5º, onde dispõe que a todo trabalho de igual valor deve corresponder salário igual, sem distinção de sexo. Encontramos a mesma regra no art. 461 da CLT, de forma mais explicitada.

No que tange as características do contrato de trabalho, pode-se mencionar: é instrumento bilateral; consensual; sinalagmático; oneroso; comutativo e de trato sucessivo.

Tem-se por bilateral porque decorre da vontade expressa ou tácita de dois agentes. Não há a participação de uma terceira pessoa, é pactuado tão somente entre empregado e empregador.

É sinalagmático porque impõe obrigações recíprocas às partes. De tal forma Nascimento (1997, p. 326-327) define o caráter sinalagmático dos contratos de trabalho, afirmando que “como as partes se obrigam entre si (sinalagma) visando a satisfação de prestações recíprocas, o contrato de trabalho é sinalagmático”.

Complementando assevera Martins (2000, p. 97) que, “não é o contrato sinalagmático em cada prestação, mas no conjunto das prestações”.

O contrato de trabalho não é ato solene, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443, da CLT). A lei não exige, em regra, formalidades para sua celebração, sendo perfeitamente possível a utilização de declarações orais ou escritas.

É consensual porque depende do consenso das partes, do empregado e empregador, ou seja, é um acordo de vontades entre patrão e empregado. De modo que:

Se entendido o vocábulo *consentimento* no sentido de declaração de vontade de cada parte- restritivamente, portanto-, dirigida à outra, o contrato resultará da integração das duas vontades declaradas. Firma-se, pois pelo *acordo de vontades* dos que a declaram com intenção séria de concluí-lo, aprefeijando-se *solo consensu* (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p 168).

Portanto, o acordo de vontades corresponde a declaração volitiva das duas partes no mesmo sentido, ultimando-se o contrato tão-logo estejam de acordo em estabelecer o negócio jurídico.

É comutativo na medida em que há correspondência de deveres, emanando direitos. Ou seja, a um dever do empregado corresponde um dever do empregador. O dever de prestar o trabalho corresponde ao dever do empregador de pagar salário, que se constitui um direito do empregado, decorrendo sua comutatividade e bilateralidade.

É de trato sucessivo porque não se exaure em uma única prestação, de forma instantânea. Deve haver a continuidade na sua prestação. Conforme esclarece Nascimento (1997, p. 326):

Costuma-se dizer que o trato sucessivo é outra nota que caracteriza o contrato de trabalho. A sua execução em caráter continuado através do tempo o distingue dos contratos denominados instantâneos, isto é, aqueles que se exaurem num só momento. . Um exemplo de contrato instantâneo é a compra e venda. Nem só o contrato de trabalho é de trato sucessivo. Também a locação de imóvel o é.

Destarte, um contrato só pode ser considerado sinalagmático quando no conjunto das prestações, como um todo, verificar-se uma harmonização entre direitos e deveres recíprocos, sendo que ambas as partes devem adimplir com suas obrigações.

Relativamente aos programas de *trainee*, observa-se que há de certa forma a referida harmonização de direitos e deveres, que embora as empresas cobrem um elevado desempenho do profissional em comento, não deve ser desprezado, a instrução intelectual e técnica que os mesmos recebem durante o programa, que é bastante interessante para a sua formação profissional e para incrementar o currículo.

Pois na verdade, não se trata de uma pseudo-chance de emprego como aponta Almeida (2005. p. 2), é de fato uma oportunidade real de emprego, levando-se em conta que as organizações não irão investir no *trainee* vultosos recursos sem o intuito de contratá-lo de forma efetiva futuramente.

Sobre o que se pretende com a implementação desses programas, leia-se:

Mais de 60% das grandes companhias brasileiras têm programas de seleção e treinamento. Calcula-se que cada uma delas gaste em média meio milhão de reais por ano para encontrar e recrutar jovens. Juntas, elas investem mais de 60 milhões de reais na preparação desses jovens. Além do investimento financeiro, as companhias têm grandes expectativas quanto ao seu futuro profissional. Elas acreditam que os talentos trazem oxigênio para o trabalho, contagiam os outros funcionários com suas idéias e são responsáveis pelas inovações. As empresas esperam que os jovens ocupem postos de comando na organização, na gerência ou na diretoria. Imaginam que, talvez, estejam formando futuros presidentes. (MARTINS, DUTRA E CASSIMIRO, 2011, p.3 *apud* DIMENSTEIN, 2000 *apud* TOLEDO; BULGACOV, 2004).

Vê-se que o intuito de crescimento profissional e desenvolvimento da empresa a médio e longo prazo são idéias vigentes no *trainee* e tem o condão de sustentar o progresso das organizações.

O instituto da equiparação salarial é encontrado na CLT, no art. 461, onde prega a isonomia salarial se atendidos alguns requisitos, *in verbis*:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§1. Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

Destarte, podem ser citados os seguintes requisitos da equiparação salarial: identidade de funções, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade, simultaneidade na prestação de serviços. Nascimento (2007, p. 879-880) sintetiza os requisitos da equiparação salarial da seguinte forma:

As regras de equiparação salarial resultantes dos arts. 7º da CF e 461 da CLT são as seguintes: a) a equiparação salarial é feita entre empregados da mesma empresa e não entre empregados de empresas diferentes; b) limita-se à mesma localidade, portanto não são equiparados empregados de localidades diferentes, ainda que da mesma empresa; c) pressupõe empregados que exerçam a mesma função não superior a dois anos; d) cabe entre empregados que tenham a mesma perfeição técnica, assim, entendida a qualidade de serviço, e a mesma produtividade, isto é, quantidade de serviço.

Entretanto, para melhor localização e compreensão do instituto em relação a ocorrência dos requisitos é preciso uma análise pormenorizada.

Idêntica função, ao contrário do parece não é o mesmo que cargo. Um difere do outro porque, conforme leciona Martins (2009, p.424) função “é o serviço exercido pelo obreiro, é a atividade que pratica, ao passo que posto é o cargo em que o empregado está”. Exemplificando, cargo seria o de professor e função de professor de Português. De modo a verificar a identidade de funções Gomes e Gottschalk (2008, p. 239) entendem que:

Pode-se admitir que há funções idênticas quando dois empregados exercem permanentemente as mesmas atribuições de ordem técnica e administrativa, isto é, quando trabalham na mesma especialidade profissional e ocupam o mesmo grau na hierarquia da empresa.

Assim sendo, são idênticas as funções realizadas pelos mesmos atos e operações, donde se constata a mesma especialidade e mesmo grau de hierarquia.

Impende registrar que para haver identidade de funções, irrelevante é o nome dado à função do empregador. Valerá o que ocorre na prática, ou seja, que as atividades exercidas sejam efetivamente iguais.

Outra observação importante é que a identidade de função não precisa ser plena ou absoluta, exige-se apenas que as atividades do equiparando sejam as mesmas, isto é, que exerçam os mesmos atos e operações. As pessoas não precisam estar sujeitas a mesma chefia, ou trabalhar no mesmo turno, interessa apenas é que executem as mesmas tarefas.

Considera-se trabalho de igual valor aquele que for feito com igual produtividade e mesma precisão técnica (art. 461, § 1). Leva-se também em conta o tempo de serviço na função entre paradigma e equiparando, que não deve ser superior a dois anos. Deve-se ressaltar que o tempo de serviço é contado em razão da função, e não em relação ao emprego, conforme preconiza a própria lei e o STF que diz: A contagem do tempo de serviço é feita na função e não no emprego (S.202 do STF e s. 6, II do TST) (MARTINS, 2009, p.425).

Entende-se que não importa o tempo em que o empregado permanece trabalhando na empresa, mas sim quantos anos tem desenvolvido a mesma função, o que permite verificar a produtividade e a perfeição técnica. Enfim, ainda existem outros fatores que influem na contagem do tempo de serviço na função conforme o caso, no entanto para o objeto do estudo não é preciso esgotá-lo, basta a explanação geral já alçada.

Verifica-se a perfeição técnica quando o trabalho é realizado com qualidade equiparada a de outro, no exercício de idêntica função, ou seja, a perfeição técnica é medida por um critério qualitativo. Para a configuração da equiparação salarial por esse requisito não importa se equiparando não possui o curso técnico que o paradigma detém. Essa capacidade técnica maior pode ser superada por outra prova qualquer, sendo dispensável o citado curso, se o equiparando fizer o serviço com a mesma perfeição técnica.

Em juízo o empregador é que deverá provar a perfeição técnica bem como a maior produtividade do paradigma, pois trata-se de fatos modificativos ou extintivos do direito à isonomia salarial (art. 333, III, do CPC e S. 6, VIII, do TST).

Trabalhar sob o poder de direção do mesmo empregado e na mesma localidade também é requisito para ter direito à equiparação salarial. Em relação ao primeiro, a lei impõe que o empregado preste serviços para o mesmo empregador. Se os empregados trabalharem em empresas diversas, não se aplica a regra da equiparação, que por razão das condições e do seu tamanho adotam salários divergentes. Todavia, com base no § 2º do artigo 2º da CLT, entende-se que é possível a equiparação entre empresas do mesmo grupo, pois o grupo de empresas é o empregador.

Trabalhar na mesma localidade não significa mesmo estabelecimento, mas sim mesmo município, mesma cidade, não podendo ser entendida como região geoeconômica, em que pese a possibilidade de existir aí condições de vida diversas. Adota-se a mesma localidade em virtude das mesmas condições de vida que se verifica no aluguel, custo de transporte, etc., o que pode não ocorrer na mesma região geoeconômica.

Outro requisito para a ocorrência da equiparação salarial é a simultaneidade na prestação de serviços entre equiparando e equiparado, ou seja, os dois devem ter trabalhado juntos em algum momento. Nesse sentido posiciona-se o TST, entendendo que “não importa se ao tempo da reclamação reclamante e paradigma estão na empresa, mas sim se trabalharam algum tempo juntos”. Para alguns autores, é suficiente que esteja presente o requisito na ocasião do ajuizamento da ação, tendo em vista que o empregador ao tomar conhecimento da sua propositura, pode utilizar-se da artimanha de separar os trabalhadores para fraudar o pedido de equiparação (NASCIMENTO, 2007, p.881). Não havendo tal entendimento será muito fácil para o empregador burlar a lei, e assim nesse ponto, a norma em questão não logra concretizar seu fim protetivo.

Poderia-se citar outros importantes requisitos atinentes a equiparação salarial, mas dentre estes só tem ligação com o tema da pesquisa o que diz respeito ao quadro de carreira, cuja adoção pela empresa se insere como fator impeditivo do direito ao instituto em análise. Diferente do previsto na alínea b do art. 358 da CLT, o art. 461 da mesma lei, não exige homologação do quadro de carreira, porém o TST em sentido contrário afirma a necessidade de homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho.

Contudo admite-se a equiparação salarial mesmo na circunstância de existir quadro organizado em carreira, pois de acordo com Martins “é preciso que as

promoções na empresa sejam feitas por antiguidade e merecimento”. Afirma-se que para efeito de equiparação salarial, o citado quadro de carreira deve estimar requisitos cumulativos (antiguidade e merecimento) e não alternativos (MARTINS, 2009, p.430-465).

Do contrário, caso seja estabelecido promoção, tendo por base apenas um dos dois requisitos mencionados, não terá validade para efeito do art. 461 da CLT, sendo assegurado o direito a equiparação salarial entre reclamado e paradigma se atendidos os requisitos legais. Outrossim, vale dizer que o plano de cargos e salários não equivale a quadro organizado em carreira, mesmo na hipótese de homologação de acordo em dissídio coletivo, porque não são iguais.

Pelo supramencionado, pode-se dizer que o *trainee* não tem direito a equiparação salarial, por não preencher todos os requisitos legais anteriormente analisados. O *trainee* ocupa mesmo cargo e mesma função, porque é empregado comum da empresa, diferenciando-se apenas pela denominação adotada. Exerce mesma função que os demais funcionários, em diferentes fases, pois tem a oportunidade de passar pelos diversos setores da empresa, não realizando a prestação de serviços em uma mesma função de forma contínua, pois suas atividades mudam constantemente, esse fato ocorrerá somente se conseguir ser efetivado na empresa ao final do programa, onde então se dedicará a uma função única e específica.

O referido requisito indispensável para a ocorrência da equiparação salarial não é esclarecido por Almeida (2005, p. 2) de forma exata e clara, de forma a saber a quem se deve equiparar o *trainee*, e quanto o possível equiparando recebe.

Outrossim, o *trainee* realiza o trabalho com a mesma produtividade e perfeição técnica que os outros. Lembrando que pelas exigências do programas de *trainee*, esses critérios são mais cobrados, pois espera-se que o *trainee* produza mais que qualquer funcionário da empresa, e com mais qualidade. O *trainee* por vezes trabalha na mesma localidade e mesma empresa que equiparados, onde presta serviços de forma simultânea, pois trabalha junto aos outros, nas diversas fases do programa. Em relação ao tempo de serviço na função que não pode ser superior a dois anos, tem-se que conforme o caso poderá ocorrer.

No entanto, como o *trainee* é submetido a passar pelos diversos setores da empresa, para que conheça todas as etapas produtivas, ou para possibilite familiarizar-se com a sua cultura e com os funcionários, este não permanece por

muito tempo na mesma função, e a lei não fala em equiparação salarial temporária. Daí pode-se concluir que o requisito da mesma produtividade e perfeição técnica não é atendido pelo profissional contratado pelo programa de *trainee* em sua totalidade. E por fim, quanto ao quadro de carreira, mesmo que a empresa adote, será possível a equiparação salarial se não vier previsto dois requisitos concomitantes: antiguidade e merecimento.

Para haver o direito a equiparação salarial é necessário o preenchimento cumulativo de todos os requisitos acima, não sendo o caso do *trainee*, que espelha apenas alguns de forma inequívoca.

Sobre a composição dos programas de *trainee*, percebe-se que recebem tratamento diferenciado e estruturado na empresa, através de treinamentos específicos, em busca do aperfeiçoamento profissional. Em contrapartida, espera-se resultados desse jovem, ou não fará parte do time da empresa. Assim, não está-se diante de um contrato de trabalho típico, segundo os ensinamentos de Martins (2000, p. 97), para quem “no pacto laboral contrata-se a atividade. O empregado exerce poder de direção sobre a atividade do obreiro, não havendo um contrato de resultado”. Vale dizer, o programa de trainees é voltado para resultados, pois desde o processo de seleção do programa enfatiza-se a capacidade que o jovem deve ter em produzir resultados para ser possível a sua contratação efetiva pela empresa.

Em análise, vale salientar o seguinte argumento mencionado por Muramatsu (2009):

O programa de trainee é diferente do programa de estágio porque ao final formam-se profissionais capazes de assumir cargos de liderança com capacidade de gerar resultados, de trabalhar em equipe, de liderança, de iniciativa, de dinamismo, de empreendedorismo e de criatividade. Além de terem o vínculo empregatício, pois é um contratado CLT. Ao contrário de estágio que após o término do mesmo encerra totalmente seu vínculo e atividades dentro de uma empresa.

Sendo assim, fica claro que o *trainee* tem seus pontos positivos ou favoráveis, apesar da sua não regulamentação específica, assim como se comparado ao estagiário que ganha menos e não há garantias de contratação ou efetivação. Ao tempo que o *trainee* permanece na empresa sendo incentivado e recebendo investimento de toda sorte, o simples estagiário não tem as mesmas regalias e não recebe o mesmo valor para atribuição de suas funções.

Logo, o *trainee* tem a perspectiva pelo trajeto e impulso que recebeu de continuar na empresa, enquanto que o estagiário ao terminar seu termo de contrato ou formação escolar automaticamente está fora da empresa. Até porque o *trainee* é um jovem talento exponencial para a empresa, faz parte de um grupo seletivo e o estagiário era um transeunte para a mesma, sendo passageira a sua permanência na maioria dos casos. Assim, faz-se necessário uma melhor explanação acerca dos institutos semelhantes, tais como o contrato de estágio e por tempo determinado, para os quais existe regulação específica.

## 2.2 Estágio x *Trainee*

A lei nº 6.497/77, regulamentada pelo Decreto-lei nº 87.497/82 foi a primeira norma a disciplinar o estágio. Posteriormente sobreveio a nova Lei de Estágio nº 11.788/08, que segundo Mauad (2009), veio "com o fim de modernizar as relações de estágio, a novel lei tem o propósito de acrescentar alguns pontos omissos na lei anterior".

O conceito de estágio está inserido na própria lei de estágio, sendo o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente do trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular de instituições de Educação superior, de Educação Profissional, Ensino médio, Educação de Jovens e adultos.

Conforme explica Mauad (2009):

O estágio é modalidade de relação de trabalho que propicia ao estudante a complementação das atividades teóricas cursadas mediante a experiência profissional (atividade prática) na linha de formação do estagiário.

Destarte, o estágio é programa destinado ao estudante, regularmente matriculado e efetivamente frequente em um curso particular ou público, nos níveis superior, ensino médio, de educação profissional, escolas de educação especial e dos anos finais de ensino, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos.

Regulamentado por lei, tem por objetivo complementar sua formação, unindo teoria e prática, por meio da experimentação de situações reais que os profissionais da sua área vivenciam no cotidiano. Dito de outro modo, visa preparar o estudante para a o mercado de trabalho e para a inserção no contexto sócio-econômico.

O estagiário é contratado através de um termo de compromisso, celebrado entre o estudante e a instituição concedente da oportunidade de estágio, com a interveniência da instituição de ensino. Referido termo é um instrumento jurídico, que dita todas as condições que norteiam o estágio.

Por sua vez o *trainee* é programa que não possui lei específica, destinado a jovens recém-formados ou em vias de se formar na educação superior, que tem por objetivo o recrutamento, captação e identificação de jovens talentos sem nenhuma ou pouca experiência, por meio de uma seleção rigorosa e treinamentos específicos para o desenvolvimento de potenciais líderes dessas empresas.

Ademais, ressalte-se que por não existir regramento específico do *trainee*, este é regido pela CLT, originando vínculo empregatício entre este e a respectiva empresa, já o estagiário não possui esse vínculo.

Abordada a principal diferença entre o estágio e o *trainee*, analisa-se a seguir algumas diferenças existentes em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários.

Quando tratar-se de estágio não obrigatório, o estagiário tem direito a receber uma bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação pelos serviços prestados, determinado livremente pela parte concedente, pois a lei não estipulou um valor mínimo a ser pago ao estagiário, que não raras vezes recebe quantia inferior ao salário mínimo. Outrossim, também tem direito a perceber auxílio-transporte quando o estágio for não obrigatório. É dever da empresa contratante conceder-lhe um seguro de acidentes pessoais. A jornada de trabalho do estágio de alunos que freqüentam curso superior não poderá exceder a jornada diária de 6 horas, ou 30 horas semanais. Terá direito ao recesso remunerado o estagiário que receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

Por não ter vínculo empregatício o estagiário não é obrigado a pagar a previdência social, sendo uma faculdade a sua filiação ao Regime Geral de Previdência social. Desse modo, se desejar, poderá contribuir mensalmente com a Previdência.

Para o *trainee* todos os direitos trabalhistas conferidos ao empregado comum lhe são assegurados. A saber, salário mínimo, jornada semanal de 44 horas, aviso

prévio, 13º salário, seguro desemprego, participação nos lucros, horas extras com adicional, etc. A contribuição mensal para previdência social é obrigatória, sendo descontada automaticamente do seu salário. A empresa não é obrigada a efetuar um seguro de vida para o *trainee*, não obstante geralmente as empresas optam por conceder a benesse.

Assim, observa-se que:

a situação do *trainee*, em razão dos benefícios do emprego formal, é muito mais vantajosa. Entretanto, a realidade do *trainee* é outra. Cada vez se torna mais comum a utilização da figura do *trainee* como contratação ilegal de mão-de-obra (ALMEIDA, 2005, p.3).

O *trainee* é relação de trabalho peculiar, com características inovadoras, no entanto é tratado, em algumas situações, como um empregado ordinário. Nesse sentido, o que ocorre não é apenas o emprego de uma denominação diferente, de fato é uma nova modalidade de emprego. Podemos dizer que é uma forma de flexibilizar as leis trabalhistas na prática, porque formalmente isso não ocorre.

A flexibilização das leis protetivas do trabalhador, é fruto de políticas neoliberais que pregam uma ideologia de supressão da intervenção do Estado na economia, ou nas relações de capital, com um argumento duvidoso de que a existência de mecanismos de proteção do trabalhador gera o desemprego.

Estudos sobre o assunto indicam que o desemprego é motivado pela estagnação da economia, ou pela forma como se dá o nível de crescimento, e não por conta de leis que garantem um mínimo existencial ao trabalhador.

Embora o *trainee* seja empregado celetista comum, não recebe a devida remuneração, proporcional (e não equiparado) aos outros funcionários que ocupam cargos idênticos. Apesar de ter salários acima da média nacional, e um possível crescimento profissional com uma carreira sólida, sua contratação permanente está condicionada a resultados, exigidos sob forte pressão do início ao fim do programa. Os abusos cometidos são visíveis, apontando para utilização de mão-de-obra barata do profissional abduzido por uma oportunidade fantástica, fruto do capitalismo neoliberal.

Demonstrada as diferenças entre *trainee* e estagiário, veremos adiante outras semelhanças existentes entre aquele e outros contratos celetistas que são firmados por tempo determinado, especialmente com o citado contrato de experiência.

### 2.3 Contratos por tempo determinado x *Trainee*

Inicialmente faz-se necessário frisar que o contrato de *trainee* é modalidade de contrato por tempo determinado, com duração mínima de seis meses, e máxima de três anos. Tem natureza *sui generis*, pois não se amolda a nenhuma das hipóteses encontradas na CLT, sobretudo ao contrato de experiência, que muito se assemelha ao *trainee* nos objetivos perseguidos. Poderia ser uma espécie de contrato por tempo determinado regido pela Lei nº 9.601/98, mas não é por faltar-lhe a exigência da celebração por acordo coletivo. Tampouco se trata de trabalho temporário, que segue a Lei nº 6.019/74. Por último, não há que falar em contrato de aprendizagem, cuja lei reguladora é a CLT, onde determina que só pode ser contratado como aprendiz aquele que tiver a idade de 14 à 24 anos. O critério idade é um elemento diferenciador importante do contrato de aprendizagem em relação ao contrato de *trainee*, além de outros relativos aos requisitos de admissão e parcialmente no que diz respeito as finalidades.

Devido essa condição, é importante fazer uma breve incursão sobre o que vem a ser os contratos por tempo determinado, características principais, e as peculiaridades pertencentes a cada uma das referidas modalidades.

Os contratos de trabalho podem ser pactuados por tempo determinado e por tempo indeterminado (art. 443, da CLT). Além disso, o art. 443 da CLT, ainda prevê que o contrato de trabalho para ser considerado válido, não precisa ser ajustado expressamente, ou por escrito, podendo também ser celebrado de forma tácita, ou verbalmente.

Ocorrerá o acordo tácito quando não for expresso. Acerca disso explica com propriedade o ilustre jurista Martins (2009, p. 375) onde diz "que mesmo que as partes não façam nenhum arranjo claro, inequívoco, nenhum entendimento direto e taxativo, poderá haver o contrato de trabalho". Em outras palavras quando determinada pessoa presta serviços a outrem de forma continuada, sucessiva, sem

oposição deste, e havendo o pagamento de salário ao obreiro, presume-se a relação empregatícia, que se aperfeiçoou tacitamente, mesmo que o ajuste não tenha se ultimado de maneira suficientemente clara relativo a intenção de contratar. A reiteração da prestação de serviços pelo empregado ao empregador é que caracteriza o acordo tácito.

Será o acordo expresso quando for acordado de forma clara, nas formas verbal ou escrita. O contrato escrito poderá ser anotado tanto na CTPS ou em documento à parte (art. 456, da CLT).

No contrato verbal as partes não ajustam por escrito a sua vontade, o consentimento dá-se oralmente. Tem-se que todo acordo de vontades pode ser realizado verbalmente, sendo sempre hipótese de contrato. Assim, podem ser feitos contratos verbais em qualquer situação, inclusive contratos de trabalho, ressalvados os casos em que a lei exige expressamente a forma escrita, como nos caso de contrato de atleta profissional, contrato de artistas, etc.

É comum o empregador contratar o obreiro sem anotar na carteira de trabalho, mas tal prática não terá o condão de desvirtuar a natureza contratual do acordo, que pode ser verbal, bastando haver indícios da relação empregatícia para caracterizar-se um contrato.

Os contratos de trabalho por tempo indeterminado são pactados entre empregado e empregador sem o prévio conhecimento do seu termo final, pois tem duração continuada, e prestações sucessivas no tempo. Paire a presunção de que os pactos laborais, são contratos de trabalho por tempo indeterminado, quando as partes nada mencionam sobre o prazo, em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho. (MARTINS, 2009, p.375). Destarte, havendo pacto laboral sem determinação antecipada do termo final pelas partes, presume-se o caráter indeterminado do contrato.

Insta salientar que os contratos por prazo indeterminado constituem a regra, ao revés, os contratos por tempo determinado, trata-se de exceção, visto que é importante para o trabalhador preservar o emprego, pois precisa da remuneração que recebe para sobreviver, garantir a sua manutenção, e sua integridade física e moral, daí porque ser a exceção. Nesse sentido apregoa Gonçalves ( 2000, p. 114):

O contrato de prazo determinado é desvio da regra da contratação indeterminada. Leva-se em conta que as pessoas comumente, necessitam do emprego para ganhar salários com os quais sobrevivem. Natural enxergar o contrato de emprego de prazo indeterminado como regra.

A CLT no art. 443, no inciso I, traz o seguinte conceito de contratos a termo:

Art. 443. [...]

I - Considera-se contrato por prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Assim, contratos por prazo determinado são aqueles que possuem datas de início e de término previamente ajustados, o trabalhador conhece de antemão quando o seu trabalho vai se exaurir. Ainda de acordo com o artigo supra, o termo final pode ser estabelecido em três situações: cronologicamente, quando o empregador determina em número de dias, meses e anos; quando se pautar na execução de serviços especificados, um exemplo seria até o término da obra; e da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, é o caso do término de uma colheita.

O § 3º do art. 443, traz as condições de validade para a referida modalidade de contrato:

Art. 443. [...]

§ 3º. Os contratos a termo só serão válidos em se tratando de:

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

Os serviços a que se refere a alínea a, são os transitórios, efêmeros, temporários, conforme explica Martins (2009, p.250): "No caso, é o serviço que é transitório e não a atividade da empresa que é permanente." Pode-se citar como exemplo desta modalidade, a instalação de uma máquina.

Por sua vez, as atividades empresariais de caráter transitório dizem respeito a empresa e não ao empregado ou serviço. Exemplo de atividade empresarial de caráter transitório é a abertura de empresa especialmente pra fabricar panetones no Natal.

O Contrato de experiência destina-se a propiciar as partes (empregado e empregador) um período para avaliar se a outra parte atende as suas expectativas. Complementando (MORAES, 2011) assinala que:

O contrato de experiência, também denominado período de prova, está previsto no art. 443, § 2º, alínea "c" da CLT. Trata-se de uma espécie de contrato por prazo determinado que propicia às partes uma avaliação subjetiva recíproca: possibilita ao empregador verificar as aptidões técnicas e o comportamento do empregado e a este último analisar as condições de trabalho a ele oferecidas.

Impende registrar que não se exige do trabalhador qualquer qualificação sob a referida contratação. Nesse sentido, corrobora a decisão do TST:

JURISPRUDÊNCIA - Contrato de experiência. O contrato de experiência não impõe que a atividade profissional a ser desenvolvida, seja de natureza técnica, especializada. Recurso desprovido. TST, SDI, E-RR-4.221/90.8, in DJU 21.8.92, p. 12.901).

Por meio do contrato de experiência o empregador vai examinar se o empregado é capaz de desenvolver as atividades que lhe são atribuídas. Referido contrato pode ser desenvolvido em relação a qualquer pessoa, independente de sua formação ou de seu ofício habitual, não importando se este tem curso superior ou se é apenas um pedreiro, visto que o objetivo é verificar sua aptidão. O contrato de experiência também tem a finalidade de verificar se o empregado se adapta ao ambiente de trabalho, e aos colegas, etc.

Impende destacar que o contrato de experiência é válido para atividades de qualquer natureza, pois visa verificar a aptidão técnica do contratado e sua capacidade de adaptação ao ambiente de trabalho, e aos funcionários.

O Contrato de experiência passou a ser modalidade de contrato por tempo determinado, por força da nova redação oferecida ao art. 443 da CLT e pelo Decreto Lei nº 229. Devido a redação do § 1º do art. 478 da CLT, em que diz "o primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de

experiência”, foi considerado por muito tempo como sendo uma das cláusulas dos contratos por tempo indeterminado, ou contrato de prova.

O prazo máximo de duração dos contratos por tempo determinado é de dois anos (art. 445, da CLT), podendo ser prorrogados uma única vez, respeitado o limite de dois anos (art. 451 da CLT). O contrato de experiência não poderá exceder o prazo de 90 dias, e da mesma forma que o contrato acima citado, sua prorrogação só é permitida uma única vez. Caso se constate a inobservância desses prazos, e se a prorrogação ocorrer por mais de uma vez dentro do limite de dois anos ou de 90 dias, estes passarão a vigor por tempo indeterminado. A respeito de eventual prorrogação dos mencionados contratos, Gonçalves (2000, p. 114) esclarece que:

Se, mesmo observado o prazo máximo de dois anos, forem observadas mais de uma prorrogação, serão elas tachadas de ilegais. Exemplos: contrato de 18 meses renovado pelo prazo de 12 meses; contrato de seis meses renovado pelo prazo de seis meses e por mais de seis meses. Essas duas hipóteses não encontram guarida na lei; em ambas, o contrato de emprego será considerado como de prazo indeterminado.

Fica claro que a lei veda duas prorrogações seguidas em relação ao mesmo contrato a termo, podendo ocorrer somente uma única prorrogação, observado o tempo taxativo determinado pela lei, sob pena de sinalizar contrato por tempo indeterminado.

Outrossim, há de se observar outra disposição sobre os contratos por tempo determinado contida no art. 452 da CLT, transcrita a seguir:

Considera-se por tempo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Ao término de um contrato por tempo determinado, só será possível fazer outro contrato a termo após passados seis meses da primeira contratação, sob pena de passar a vigor por tempo indeterminado por expressa determinação legal. Contudo, há exceções, quando o pacto se expirou devido a execução de serviços

especializados ou da realização de certos acontecimentos. Somente nessas duas situações é permitido realizar um novo contrato em seguida.

É importante salientar que o artigo em comento não trata da prorrogação de contratos que estão em vigor, que é admitida por uma única vez, a regra disciplina a sucessão dos contratos, pois é celebrado um novo pacto laboral.

Poderia-se citar como exemplo de sucessividade de contratos pela circunstância da execução de serviços especializados, quando contrata-se um empregado para montagem técnica de uma máquina ou de outro serviço, em que é preciso dispor de um técnico altamente especializado.

Realização de certos acontecimentos poderia ser o caso de contrato de prazo determinado de safra, de obra certa, em que o empregado foi contratado tão-somente para esse fim, que tem uma previsão aproximada.

Destarte, ao ser feita uma comparação entre os contratos mencionados e o contrato de *trainee*, podemos perceber que este último não se adequa a nenhuma das hipóteses legais previstas. Se aproxima do conceito do contrato de experiência, mas não se limita a essas circunstâncias.

O *trainee*, mais do que se constitui num contrato para treinamento específico, é um contrato de trabalho envolvendo atividades visando a capacitação profissional. Afora isso, também não obedece aos prazos do contrato de experiência, de 45 dias, porque este prazo é um tanto curto para possibilitar o desenvolvimento das atividades que atendam a estrutura da ocupação funcional.

Sob a justificativa de atender aos proclamas atuais da flexibilização das normas trabalhistas, o legislador brasileiro introduziu novas leis reguladoras dos contratos a prazo, ampliando sobremaneira as hipóteses legais previstas. Tivemos assim a publicação da Lei nº 6.019/74, que rege o trabalho temporário, e a Lei nº Lei nº 9.601/98, que institui os contratos por tempo determinado.

O trabalho temporário, na forma da lei nº 6.019/74, é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Um exemplo de necessidade transitória de pessoal regular ou permanente é a situação de férias ou licença do trabalhador. O acréscimo extraordinário dá-se pelo aumento imprevisto do volume de serviços.

É importante assinalar que a contratação do trabalhador temporário em nome de empresa de trabalho temporário, devidamente

registrada no Departamento Nacional de Mão-de-obra do Ministério do Trabalho. Corroborando com a afirmativa as explicações do eminente jurista Carvalho, Ministro do TST (2011, p. 116):

Cuida-se de hipótese em que a legislação brasileira, em caráter excepcional, admite a intermediação de mão-de-obra, permitindo que o empregador substitua o seu empregado efetivo por trabalhador recrutado através de *empresa de trabalho temporário* devidamente registrada no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho.

Tendo uma duração máxima prevista para três meses (salvo autorização do Ministério do Trabalho), prorrogável por mais três. Após a primeira prorrogação o empregador precisa esperar o prazo de seis meses para efetuar uma nova contratação. Eventual prorrogação contínua por mais três meses ou seis meses, por exemplo, ensejará a reversão do contrato temporário para indeterminado, importando na aquisição de todos os direitos trabalhistas e cominações legais dele decorrentes (art. 451, CLT).

De modo que, deve haver necessidade de caráter temporário ou de acréscimo anormal de serviços para a caracterização do trabalho temporário e legitimidade da contratação. Pelo exposto, evidencia-se a discrepância do mandamento legal com a prática para contratar *trainees*, visto que este não é utilizado para suprir a insuficiência de força de trabalho na empresa, não é o caso, referido programa deseja contratar pessoas com potencial de crescimento para aumentar a competitividade e garantir o desenvolvimento futuro da empresa. Sobre o que se pretende com a implementação desses programas, ensina-nos Yara *apud* Gontijo (2005, p. 31):

Os Programas de *Trainees* são também adotados como uma estratégia de inovação, uma vez que buscam renovar e aprimorar o seu quadro funcional destinado aos cargos técnicos de relevância e gerenciais. Apesar de garantirem a continuidade da cultura organizacional, os programas são desenvolvidos de forma a encurtar o espaço de tempo para a formação dos profissionais, ampliar e renovar a força de trabalho e constituir uma estratégia na busca de vantagem competitiva para os próximos anos.

Outrossim, não se observa a obediência ao prazo fixado para o trabalho temporário, de no mínimo três meses, normalmente o prazo mínimo adotado nos programas de *trainee* é de seis meses. A partir dessa análise podemos afirmar que também não se trata de um trabalho temporário, sob a égide da Lei nº 6.019/74.

A Lei nº 9.601/98, que instituiu os contratos por tempo determinado, ampliou as hipóteses legais impostas pelo art. 443 da CLT, tendo em vista seu cunho restritivo, a fim de se impedir a proliferação dos contratos a termo sob qualquer justificativa por parte do empregador.

A referida lei determina que é possível a contratação pelo novo contrato, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, seja ela comercial, rural, industrial etc.

Requisito indispensável para a validade do pacto laboral é que a relação empregatícia seja ajustada através de negociação coletiva, mediante convenção ou acordo coletivo com prévia negociação do sindicato específico da área, desde que justifique acréscimo no seu quadro de pessoal. Na convenção ou acordo coletivo, as partes estabelecerão a obrigatoriedade de a empresa efetuar depósitos bancários mensais, sem natureza salarial, em nome de cada empregado.

O critério de saque desses depósitos serão previstos no respectivo documento. As indenizações previstas nos arts. 479 e 480 da CLT não se aplica (50% dos dias que faltam até o término do contrato), porém, no caso de quebra do contrato antes do término, haverá uma indenização, que deverá ser acordada junto ao sindicato profissional.

Para que o contrato seja realizado de forma lícita é preciso observar o que diz a lei no tocante aos limites fixados no acordo ou contrato coletivo, não podendo ultrapassá-los. O limite é de 50% do número de trabalhadores, para parcela inferior a 50 empregados. Será de 35% do número de trabalhadores, para parcela de 50 até 199 empregados. E com estipulação de 20 % do número de trabalhadores para parcela acima de 200 empregados.

A celebração dos contratos de *trainee* não obedecem as regras impostas pela Lei nº 9.601/98. Sua contratação é realizada diretamente entre empregado e empregador, e não mediante acordo ou convenção coletiva.

Por fim, é preciso observar que o contrato de *trainee* é visivelmente similar ao contrato de aprendizagem, naquilo que diz respeito ao seu desenvolvimento e

características. Talvez seja com este que se verifique maior aproximação. Entrementes, se distancia em alguns pontos. O art. 428 da CLT dispunha:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o pacto de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O objetivo deste contrato é possibilitar ao empregado a formação técnico-profissional metódica, ou seja, promover a capacitação do aprendiz de forma a inseri-lo no mercado de trabalho.

A formação do aprendiz caracteriza-se por atividades práticas e teóricas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, § 4º da CLT).

O contrato de aprendiz obedece a forma solene de contratação, sendo exigível a sua celebração por escrito e por prazo determinado. Portanto, a anotação da carteira de trabalho e Previdência Social é obrigatória. Ao aprendiz é garantido o salário-mínimo hora, salvo condição mais favorável.

Além disso, a lei exige do aprendiz matrícula e frequência a escola se não houver completado o ensino fundamental, e inscrição necessária em programas de aprendizagem ofertadas por entidades qualificadas para transmitir o conhecimento prático-teórico do mister ou ofício para o qual pretende adestrar-se. A jornada de trabalho é reduzida para seis horas, podendo ser estendida até oito horas se o aprendiz tiver concluído o ensino fundamental, desde que sejam observadas o cômputo das horas destinadas a aprendizagem teórica, e não se admite a realização de horas extras e compensação de horário.

Segundo ensinamentos de Martins (2007. p. 29):

O aprendiz tem contrato de trabalho com o empregador, embora a relação tenha caráter de aprendizado. Possui o aprendiz todos os direitos do empregado comum. A aprendizagem pode ser feita tanto na indústria, no campo, no comércio, nos transportes.

Assim, o aprendiz é um empregado contratado pela empresa, possuindo todos os direitos do empregado ordinário, no entanto é diverso porque é disciplinado por normas especiais contidas na CLT. Em que pese as lições doutrinárias de Martins (2007, p. 29), não se pode olvidar, contudo que para o aprendiz a alíquota do FGTS é de 2% sobre a sua remuneração, e para estes não é devido o pagamento de indenização em caso de extinção antecipada do contrato.

Todavia, é necessário entabular que não é pacífica a doutrina quanto a natureza dos contratos de aprendizagem. Nascimento (2009, p. 180), observa que há três correntes a respeito da matéria:

A primeira afirma que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho, embora com fins simultâneos de ensino. Filiam-se a esse grupo os autores que entendem tratar-se a aprendizagem de mera cláusula inserida nos contratos de trabalho. A segunda nega à aprendizagem caráter de contrato de trabalho, em face da sua finalidade principal, que é a discente. A terceira postula que a aprendizagem é um contrato *sui generis*, não redutível a nenhum dos contratos acima enumerados.

Sintetizando, a primeira corrente advoga pela natureza contratual dos contratos de aprendizagem, a outra nega o caráter contratual da aprendizagem, e por fim a terceira entende que está-se diante de um contrato *sui generis*.

Nesse diapasão, é interessante notar que os contratos de trainee podem perfeitamente fazer parte dessa discussão doutrinária, envolvendo duas das três correntes apresentadas acima, excetuando-se a segunda.

Em todo caso, percebe-se uma paridade muito próxima em relação ao desenvolvimento dos programas de *trainee* diante dos programas de aprendiz. Assim como os contratos de aprendizagem estimam finalisticamente o aprendizado, conforme sugere o próprio nome, os contratos de *trainee*, que possui denominação igualmente sugestiva, também destina-se ao aprendizado profissional, e ao desenvolvimento de competências e habilidades, que no entanto são específicas do gerente ou executivo de uma empresa. Nesse último ponto se afastam, pois o aprendiz não tem a pretensão de tornar-se gerente ou líder de uma empresa, ao menos não a princípio, até porque a lei não prevê essa especificidade.

Muito embora também é importante frisar que, para ser contratado, o aprendiz deverá estar previamente inscrito em programas de aprendizagem, além disso é

preciso observar o limite de idade previsto pelo art.428 da CLT, que se situa entre 14 e 24 anos, exceto para o portador de deficiência. Para participar dos programas de *trainee*, também é preciso uma inscrição prévia em processos de seleção, no entanto o critério de idade para admissão é um pouco distinto, embora seja restritiva da mesma forma. A média de idade para ser aceito como *trainee*, varia entre 22 e 26, não sendo regra geral, caberá a empresa decidir deliberadamente esse pressuposto. Ainda há diferenças relativo a outras questões entre os dois institutos, mas não será exibido em razão da sua desnecessidade.

Por meio da análise empreendida acima percebe-se a natureza *sui generis* dessa espécie de contratação. Não obstante, sabe-se que na ocasião de descumprimento das normas trabalhistas atinentes aos contratos por tempo determinado, opera-se automaticamente a sua conversão para reger por tempo indeterminado, abrindo-se a possibilidade ao obreiro de recorrer a justiça para haver reconhecido seus direitos.

### 3. PROGRAMAS DE *TRAINEE* NO BRASIL: ASPECTOS GERAIS E CARACTERÍSTICAS EM SEU DESENVOLVIMENTO

Os programas em análise como o próprio nome vindo do inglês já denota a origem do mesmo. O *trainee* surgiu nos Estados Unidos, e sendo o modelo imposto para o resto do mundo ocidental como exemplo de civilização globalizada, democrática, capitalista e evoluída se espalhou por várias partes do globo.

Conforme o exposto acima, tem-se que os programas de *trainee* das organizações brasileiras é uma adaptação dos modelos de carreira *fast-track* (que pode ser traduzido como “rápido caminho”), surgido nos Estados Unidos na época do pós-Guerra (anos 1950 e 1960), quando as organizações americanas cresceram em ritmo bastante acelerado. Esse sistema consistia em constantes promoções e aumentos salariais, provocando uma evolução da carreira. Assim como, servia também para que os executivos estabelecidos na organização identificassem os novos líderes, pois, com tantas promoções, devido ao crescimento organizacional, era necessário um novo horizonte para hierarquia organizacional (MARTINS; DUTRA, CASSIMIRO, 2011).

Assim, verifica-se que o aludido programa surgiu a partir de um modelo que vinha sendo adotado em empresas dos Estados Unidos, criado para atender o crescimento significativo no consumo após a Segunda Guerra Mundial, que concedia incentivos financeiros aos seus funcionários para produzirem mais, possibilitando assim uma ascensão acelerada na carreira. Além disso, o sistema permitia vislumbrar os novos líderes num espaço de tempo adequado para as perspectivas de crescimento empresarial vigentes na época (MARTINS; DUTRA e CASSIMIRO, 2011).

Conforme apontam os autores supramencionados, o programa teve início no Brasil na década de 40, tendo se popularizado anos depois, em 1980 e 1990, explicando que o aumento da competitividade das empresas, causada pela desregulamentação do mercado nacional nos anos 1990, com a consequente entrada de produtos mais baratos, provocou a necessidade, dentre outros, de um preparo mais acentuado das gestões que envolvem o setor produtivo e seus profissionais (MARTINS; DUTRA e CASSIMIRO, 2011).

De forma a ilustrar como esses programas vem sendo utilizados há algum tempo pelas empresas no país, Jurisch ( 2006, p.39-40) nos fornece uma informação encontrada em periódico de interesse geral:

Na revista EXAME, edição 700 de 03 de novembro de 1999, p. 40, consta um artigo intitulado "Se oriente, rapaz", por José Roberto Caetano que cita uma experiência da empresa Gessy Lever, subsidiária brasileira do grupo anglo-holandês Unilever, ao contratar um grupo de *trainees* em 1965. Segundo o artigo, a empresa "admitiu cinco jovens recém-egressos da universidade para compor sua segunda turma de *trainees*".

Pelo exposto, os programas de *trainee* visam assegurar um futuro organizacional sadio e coerente com os novos paradigmas da era da informatização, tecnologia e volume intenso de capitais e recursos humanos. De forma que, os profissionais habilitados para trabalhar neste segmento e se fixar no mercado são considerados de alto potencial cognitivo e possuem valores que venham agregar a cultura empresarial pós-moderna.

Consoante essa explanação, leia-se o seguinte trecho do texto de Jurisch (2006, p.18-19):

Aqueles que são selecionados iniciam uma trajetória de treinamento e desenvolvimento que visa ao seu acultramento e à aquisição de conhecimentos técnicos gerais e específicos referentes a todas as áreas da organização que inclui treinamentos específicos, elaboração e implantação de projetos, visitas em todos os departamentos ou unidades da empresa e atuação em diversos setores. O programa proporciona uma visão geral do funcionamento da empresa. O crescimento hierárquico também é planejado e acompanhado através de avaliações periódicas. Além de atrair e desenvolver profissionais talentosos, a preocupação em retê-los na organização é grande, uma vez que os investimentos em recursos financeiros, tecnológicos e humanos realizados nestes programas são extremamente altos. Desta forma, a organização submete os melhores a um processo formativo com relação aos seus valores (JURISCH, 2006, p.18-19).

Fica premente que, as empresas que investem em programas desse nível e porte são as maiores do setor em que se encontram e prezam pela alta qualidade de seu quadro de pessoal. Não sendo demasia que devido ao investimento fornecido

... a qualidade dos serviços prestados e

ter uma conexão positiva para o faturamento da organização e o crescimento profissional do participante, que aliás, será uma peça chave para o lucro futuro da empresa.

Não obstante, as seleções para *trainees* são intensas, compreendendo uma série de etapas, a começar pela divulgação de editais, que se dá por diversos meios de comunicação, através de anúncios em páginas da *internet*, por meio de jornais e revistas, em palestras realizadas com potenciais candidatos e em cartazes espalhados em escolas e universidades, durando normalmente seis meses.

Segundo Jurisch (2006, p.45), além destas estratégias, as empresas participam de feiras de recrutamento de universitários, como a “Expo Carreira”, considerada a maior feira de captação e orientação de jovens universitários do Brasil. Em 2005, recebeu mais de 9.000 jovens universitários em São Paulo e cadastrou mais de 28.000 currículos.

Dados como esses, demonstram o poder de atração e a importância que os abordados programas tem na vida do jovem que está formado ou em vias de concluir o curso. Até porque, na era da difusão do conhecimento, abertura de mercados e privatizações conseguir um bom posto de trabalho é tarefa árdua. De tal sorte, os jovens procuram tais oportunidades limitadas e selecionadas para tentar se fixar no exigente mercado de trabalho do mundo corporativo.

Ademais, a dificuldade em adentrar nos programas em análise não encontra barreiras apenas no número elevado de candidatos. As grandes organizações preocupadas em identificar o perfil ideal dos jovens talentos, exigem que tenham em sua bagagem competências intelectuais e qualidades previamente adquiridas pelo candidato, as quais são analisadas nos processos de seleção. Entre os requisitos pode-se citar:

além do domínio de um outro idioma e da microinformática, precisa reunir algumas competências e características de personalidade e comportamento, tais como: gosto por desafios, interesse em aprender, bom relacionamento interpessoal, criatividade, ambição, foco no cliente e nos resultados, visão estratégica e saber trabalhar sob pressão e em equipe. Outra exigência muito comum é que os candidatos estejam cursando ou tenham concluído seus cursos em faculdades de 1ª linha (JURISCH *apud* LUZ, 2006, p. 46).

Por todo o exposto, verifica-se que o trainee passa por uma rigorosa seleção, que pretende analisar se o jovem possui aptidões das mais diversas, tanto objetivas quanto subjetivas, características pessoais, comportamentais, e além disso conta pontos aquele que estudou em faculdades conceituadas.

Transcorrida a fase de inscrições, as etapas que se seguem normalmente são quatro: seleção de currículos, testes ou provas, dinâmicas em grupo, e a última etapa consiste em entrevistas, que podem ser tanto coletivas quanto individuais, realizada pelos executivos da empresa. Em suma, trata-se de uma longa maratona de testes, “que tem como objetivo identificar os indivíduos que apresentam as características que mostram que eles tem possibilidade de se tornarem funcionários competentes” (Bitencourt, 2011, p. 68).

Como é possível perceber trata-se de um complexo e dinâmico processo de seleção, onde coloca-se em xeque todo o conhecimento e todas as habilidades adquiridas pelo examinando ao longo de toda a sua vida pessoal e acadêmica. Após essa fase, é dada continuidade ao programa com a inserção do jovem na empresa, para a promoção de seu treinamento e desenvolvimento em tempo integral, composto por diferentes meios de abordagem, que varia conforme a organização ( Bitencourt *apud* Ferreira , 2011, p. 72).

Em relação aos treinamentos informa Bitencourt, *apud* Ferreira (2011, p. 72):

Nos PGT's a carga de treinamentos é considerada intensa e com alto nível de excelência e de exigência, mas de fundamental importância para a carreira dos participantes e para o desenvolvimento destes e, conseqüentemente da empresa.

O treinamento consiste em um programa estruturado e planejado, que compõe-se de uma gama de mecanismos educacionais que visam o aperfeiçoamento profissional, composto por métodos práticos e teóricos, e constantes avaliações. De acordo com a pesquisa realizada por Martins, Dutra e Casimiro (2011. p.9), é possível afirmar que as práticas mais freqüentes de desenvolvimento são, nessa ordem: elaboração de projetos, cursos estruturados na

organização, palestras/seminários pontuais, job-rotation, estudos de caso, cursos estruturados fora da organização, dentre outros.

Constata-se que esses treinamentos destinam-se a moldar o jovem profissional conforme a cultura da organização, capacitá-lo de modo a responder com eficiência e originalidade as necessidades da empresa, desenvolver sua capacidade de aprendizado, bem como sua adaptação ao novo ambiente de trabalho. Tal finalidade é confirmada pelos requisitos subjetivos requeridos na fase de seleção, que são condizentes com os critérios das avaliações promovidas durante o treinamento. A maior parte das empresas realiza avaliações de desempenho, com periodicidade semestral – ocorrência verificada na maior parte dos casos - ou anual. Os principais quesitos avaliados, apontados por pesquisa, são o desempenho no trabalho, capacidade de aprendizagem, alinhamento com a cultura da organização e relacionamento interpessoal e comportamento. (MARTINS; DUTRA e CASIMIRO, 2011, p.9)

É preciso muito esforço e comprometimento do jovem *trainee* para conseguir atender as expectativas das organizações, de acordo com as exigências almejadas pelas mesmas. Por outro lado, poderá se beneficiar com os constantes desafios a que são submetidos, que se traduz em experiências inéditas no campo pessoal e profissional, podendo inclusive ser efetivado na empresa.

A efetivação na empresa é a última etapa do programa, e momento em que o *trainee* será remanejado a área a ele designada, após trabalhar por determinado período nas diversas unidades das organizações. Escolhe-se a área pela compatibilidade com o perfil do *trainee* com as respectivas atividades desenvolvidas, orientada pelas necessidades da empresa (Bitencourt, 2011, p. 73).

### **3.1 Programas de *Trainee*: Vantagens e desvantagens para empregado e empregador**

Pode-se vislumbrar pontos positivos e negativos tanto para os *trainees* quanto para os empregadores, sendo estes últimos provavelmente mais beneficiados pelos

programas. Apesar de que o investimento financeiro profissionalizante, cursos, palestras e aprimoramento na área e experiência para o jovem *trainee*, se somados são um excelente capital humano.

O jovem brasileiro está encontrando cada vez mais dificuldade na busca pelo primeiro emprego, decorrente do crescente desemprego no país e da alta qualificação cada vez mais exigida pelas empresas, principalmente pelas grandes organizações, que via de regra oferecem melhores condições de empregabilidade.

Em face dessa precarização conjuntural do mercado econômico e cenário trabalhista, e do mercado brasileiro altamente competitivo, as empresas vem lançando propostas contratuais caracterizadas por permanentes desafios, que prometem ascensão rápida na carreira, sem exigência de experiência anterior, e com possibilidades de ocupar cargos importantes dentro das mesmas.

Segundo Martins, Dutra e Casimiro *apud* Oliveira (2011, p. 3):

Para atrair candidatos para esse programa, as organizações apontam uma série de vantagens, sendo, as principais: remuneração atraente, com valores acima da média de mercado para o nível profissional, plano de carreira acelerado devido ao programa de desenvolvimento proposto e ao acompanhamento de tutores (normalmente, pessoas da própria organização que estão em posições táticas ou estratégicas na organização), e constante exposição do profissional a novos desafios organizacionais.

Em razão do exposto, os programas de *trainee* são considerados uma oportunidade única. E se confirmam mediante a busca incessante dos jovens, pois aliam o conhecimento prático com um salário tentador para um iniciante. Some-se a isso, expectativa de crescimento exponencial dentro da instituição e ainda um avanço no nível cultural do candidato que será bombardeado com informações.

Não obstante, a remuneração percebida pelo *trainee* não é adequada para essa categoria profissional. Se por um lado trata-se de uma quantia interessante para um iniciante na carreira, ao menos para a maioria, o certo é que a medida que o programa avança deveria haver uma progressão salarial. Martins, Dutra, e Casimiro (2011, p. 11), através de dados coletados em pesquisa realizada, informam que:

Aproximadamente um quarto das organizações (24%) atrela progressão salarial ao desenvolvimento do *Trainee*, entretanto a realidade da maioria restante (76%) não se utiliza dessa prática.

Vê-se portanto que a progressão salarial não é uma prática usual, o que torna a labuta do jovem desvalorizada. Apesar de todas as vantagens anunciadas pelas empresas proporcionadas pelo programa em comento, tem a contrapartida do jovem que será exaustivamente cobrado para atender as expectativas do seu empregador. Lógico na esfera capitalista, um contratado celetista passando por um forte investimento financeiro e teórico ter que retribuir com maximização dos lucros para a empresa interessada.

Dentre os prós encontrados chama a atenção o fator aceleração de carreira ocorrido no âmbito das empresas após participação do jovem no programa. Ainda de acordo com a mesma pesquisa feita por Martins, Dutra e Casimiro *apud* Oliveira (2011, p. 11):

Uma das principais características do PGT apontados por Oliveira (1996) é o aceleração da carreira do *Trainee*. Em 64% das organizações respondentes, o *Trainee* não leva mais que 5 anos para atingir uma posição de média gerência. Apenas em 18% dos casos, o *Trainee* aguarda mais de 6 anos para alcançar este nível.

Complementa a citação de Vieira *apud* Silva, gerente executivo da PP&C Auditores Independentes (2011):

Silva comenta que vários colaboradores da empresa iniciaram suas carreiras como *trainee* e hoje estão em cargos de gerência. É o caso da Aline Poiani, que no período de três anos chegou ao nível de sênior. Para ela, a oportunidade de ser *trainee* possibilitou a ampliação dos conhecimentos sobre diferentes áreas, vivenciar desafios, aprender a trabalhar em equipe, ter foco e postura.

Nota-se que efetivamente o programa proporciona ascensão na carreira em curto espaço de tempo, em funções de extrema importância para a sobrevivência organizacional. Aliado a isso, possibilita o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que favoreçam o crescimento profissional e da empresa.

Para a certeza de que, há não só grandes vantagens para quem consegue ser admitido num programa dessa magnitude, mas também o empenho dispensado

para o cumprimento de todas as fases do *trainee*, que sabe-se dura em média de um a dois anos. Nesse ponto, fica em xeque a dicotomia direitos trabalhistas e desenvolvimento profissional *versus trainee* e desregulamentação do mercado.

Por outro lado, diante de um mercado cada vez mais competitivo, o conhecimento tornou-se peça chave para o futuro das organizações. Assim, os PGT'S visam assegurar-lhe condições de competir no cenário atual, mediante a qualificação específica de seus funcionários, de modo a preencher uma lacuna de profissionais gestores despreparados para enfrentar essa nova realidade.

#### 4. NATUREZA *SUI GENERIS* DOS CONTRATOS DE *TRAINEE*

Por todo o exposto, resta evidente a natureza *sui generis* dos contratos de *trainee*, por lhe faltar regramento específico e pela inadequação de suas características aos contratos por tempo determinado existentes, já que inicialmente é contrato por tempo determinado.

Apesar de reger-se pelas normas gerais da CLT, cabível aos contratos por tempo indeterminado, é caso de contrato celebrado por tempo determinado, segundo o que se observa na prática, consubstanciado nas cláusulas impostas em editais que convocam para se inscreverem jovens interessados no programa. Trata-se de cláusulas abusivas, na medida que não respeita as leis vigentes que rege os contratos por tempo determinado, quanto aos prazos legais admitidos, hipóteses legais previstas e formas de contratação.

Em casos como esse, prevê a lei a possibilidade de conversão do contrato por tempo determinado para indeterminado. Analisando os contratos por tempo determinado, e suas raízes históricas, percebe-se que foram criados em razão do fenômeno da flexibilidade que vem atingindo o país e o mundo, ideologia defendida pelos neoliberais.

Por causa disso o Estado vem constantemente limitando esses direitos por meio inclusive da criação dos contratos a prazo, que minam direitos importantes do trabalhador, como o seguro-desemprego e a estabilidade, sob a justificativa da criação de postos de trabalho. Em virtude do neoliberalismo e da expansão da globalização, o meio corporativo defende o crescimento econômico a qualquer custo. Todavia, diante de um panorama de crise social e turbulência financeira quem sofre os efeitos da crise em princípio são os trabalhadores.

Não obstante, a particularidade da defesa dos direitos do trabalhador para combater a forte desregulamentação do mercado e possibilitar o verdadeiro desenvolvimento profissional para os *trainee* perpassa, necessariamente, por um ordenamento jurídico específico para esta modalidade ímpar de contratação. Partindo do pressuposto que é intrínseco ao programa a necessidade de investimento pesado no trabalhador para fornecer uma mão-de-obra extremamente qualificada. No entanto, sem esquecer de permitir o sadio crescimento pessoal e

humano do jovem integrante do programa dentro da ótica de interatividade imposta pela instituição contratadora.

Logo, a singularidade dos contratos de *trainee* fica demonstrada a partir da nova era dos direitos trabalhistas frente ao capital econômico especulativo. Sendo que, é de fundamental importância assegurar os princípios da dignidade da pessoa humana e as resoluções da Organização Internacional do Trabalho. De maneira que, os participantes de programas de *trainee* possam ter garantidos e efetivados seus direitos trabalhistas. Não havendo a possibilidade de sucumbir os direitos humanos em face do poderio econômico das transnacionais e da vertente do neoliberalismo atual.

#### **4.1 Necessidade de legislação específica**

É pujante a necessidade do direito conferir legitimidade para tal figura ainda não abrangida em sua totalidade pelo ordenamento jurídico. Até mesmo, porque os padrões estabelecidos pelas empresas para um jovem *trainee* demonstram a importância do fenômeno da contratação sem regramentos claros e objetivos, determinados por uma lei segura para empregado e empregador.

A dimensão dos programas de *trainee* e o alcance dos mesmos na esfera jurídica, evidencia que, um posicionamento normativo deve ser elaborado pelos legisladores e juristas para que haja uma regulamentação por parte do Estado para coibir eventuais abusos. De tal sorte, que os direitos trabalhistas não fiquem corroídos pelas omissões ou falhas dos programas de *trainee* e pela falta de regulamentação da prática no mercado trabalhista brasileiro.

Como o contrato de *trainee* tem características únicas não se enquadrando integralmente em nenhuma normativa, é estruturalmente importante o caráter legal para dar mais proteção e amparo ao trabalhador. Até mesmo porque o contrato tem uma especificidade distinta dos demais, tendo conotações de contrato ao mesmo tempo determinado e indeterminado, dependendo da função, tempo, prazo, e uma gama de fatores que influenciam na conjectura dos mais diversos programas de *trainee*.

A crescente busca pela maturidade da democracia e cidadania pressupõe a proteção integral de quaisquer que seja a modalidade contratual. A flexibilização do mercado e a instabilidade do mercado não podem sucumbir os direitos trabalhistas, humanos, constitucionais e sociais adquiridos ao longo de décadas de conquistas políticas.

Portanto, a natureza *sui generis* dos contratos trabalhistas para os programas de *trainee* denotam a primazia pelo positivamento de regras que abarquem os direitos e deveres para os interessados em tal figura do mercado de trabalho vigente, ou ao menos uma fiscalização por parte do Estado neste posto de trabalho para que evite abusos e violação dos direitos trabalhistas. Permeando a capacidade de aliar os benefícios e vantagens para ambos os atores que compõem o *trainee*.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das Revoluções Industriais surgiram mudanças significativas nas sociedades transformadas pelas alterações nos padrões de trabalho, consumo, produtos, mercados e demais sinergias entre força de trabalho e capital. Com o advento de tais acontecimentos foram emanados ao longo dos séculos lutas para frear os abusos do poderio capitalista crescente.

Some-se a isso, as condições de vida das populações urbanas, principalmente das grandes metrópoles, aglutinando o pensamento iluminista e as revoluções sociais da França e Estados Unidos, para reivindicar direitos e cobrar dos detentores do poder, políticas capazes de atenuar as insalubridades do trabalho da época.

Após as duas grandes guerras mundiais, o contexto histórico político conduziu as nações para a hegemonia do capitalismo feroz que ultrapassa fronteiras e rompe as culturas tradicionais. Com a globalização, aperfeiçoamento das comunicações, transmissões de conhecimento e a imposição da cultura ocidental, em praticamente, todas as esferas do cotidiano social lançou-se o planeta numa era de contradições, exclusão, crescimento e disseminação dos ideais capitalistas.

Diante disso, as estruturas sociais foram sendo moldadas a nova expectativa de busca do lucro e crescimento econômico a qualquer custo. Sendo assim, o mercado de trabalho e as relações trabalhistas foram sendo delineadas pelo capitalismo para que seguisse seu rumo ao progresso econômico-científico.

Neste cenário, surge então no berço do capitalismo global, que detém as sedes das maiores empresas do mundo, Estados Unidos, o programa de *trainee* com viés de alavancar mais as vendas, potencializar o crescimento industrial a médio e longo prazos. Assegurando o futuro das grandes corporações para auferir a máxima valorização no mercado de capitais.

A interferência dos costumes do capitalismo e a cultura dominante dos americanos transpuseram o mundo para a padronização dos seus métodos. O Brasil então passou a reproduzir o *trainee* mas ainda não definiu legislação clara e contundente para o mesmo.

Os programas de *trainee* como se pôde apreender tem características particulares que permite experiências positivas e negativas. A excentricidade do *trainee* aumenta sua dinâmica como plano do mercado neoliberal para a

flexibilização dos direitos trabalhistas e manutenção de um equilíbrio entre empresas e trabalhadores. Equilíbrio esse que requer a devida atenção por parte dos legisladores brasileiros para proteger os direitos elencados na Consolidação das Leis do Trabalho e também na Organização Internacional do Trabalho.

Logo, o desenvolvimento do programa de *trainee* deve estar atrelado a uma busca pelo crescimento humano e profissional do jovem *trainee* assim como garantir todos os seus direitos trabalhistas para o pleno êxito do ser humano. Como foco do *trainee*, não perdendo de vista o retorno exponencial que as empresas tem com o jovem, sendo capaz de aliar o futuro da empresa para possibilitar a geração de emprego e renda com o incremento do jovem talento admitido após o rigoroso e seletivo programa de *trainee*.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **“Trainee”**: universo desconhecido e propício a violações dos direitos trabalhistas. Publicado em: 08/09/2005. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=795>>. Acesso em: 27 set. 2011.

JURISCH, Yara. **Programas de Trainees: uma avaliação realizada por executivos de sucesso que ingressaram em organizações por meio destes programas**.- estudo de caso em uma usina siderúrgica de Minas Gerais - BeHorizonte. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG. Mestrado em Educação Tecnológica, 2006. Acesso em: 29 set. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários a CLT**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, EDUARDO CARUSO; DUTRA, JOEL SOUZA; CASSIMIRO, WAGNER T. **Programa de Trainees no mercado de trabalho nacional**: apresentação dos resultados de pesquisa. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/10semead/sistema/resultado/TrabalhosPDF/399.pdf>>. Acesso em: 27 set.2011.

MAUAD FILHO, José Humberto; SCUSSEL, Marcela Baroni. **Nova Lei de Estagiário – Lei Nº 11.788/2008**. Publicado em: 26/01/2009. Disponível em: <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_ler.php?id=376&page=34](http://www.editoramagister.com/doutrina_ler.php?id=376&page=34)>. Acesso em: 29 set.2011.

MORAES, Marcos Carvalhede de. **Súmulas Comentadas –TST**. Publicado em 26/01/2009. Disponível em: <<http://www.juscarvalhede.com.br/pdf/Sumula%20188%20do%20TST.pdf>>. Acesso em: 29 set.2011.

MURAMATSU, Kelly. **A Vantagem De Ser Um Trainee**. Publicado em: 01/12/2009. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/carreira-artigos/a-vantagem-de-ser-um-trainee-1526873.html>>. Acesso em: 29 set.2011.

VIEIRA, Geraldo. ***Trainee, porque vale a pena ser um?*** Publicado em: 21/ 07/ 2011. Disponível em: <<http://geraldovieira.blogspot.com/2011/07/trainee-por-que-vale-pena-ser-um.html>>. Acesso em: 30 de set. 2011.

BITENCOURT, Betina Magalhães. **Programas de *trainee* como forma de inserção no mercado de trabalho e construção de carreira.** Universidade Federal do Rio Grande do sul - Escola de Administração - Programa de Pós-Graduação em Administração. Mestrado em Administração, 2011. Acesso em: 20 out. de 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CARVALHO, Augusto Cezar Leite de. **Direito do Trabalho.** Aracaju: Evocati, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: Saraiva: 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 35 ed. São Paulo: LTr, 2009.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Direito do trabalho para concursos: de acordo com o programa para o concurso de ingresso na carreira de juiz do Trabalho instituído pelo TST.** São Paulo: Atlas, 2000.

GOMES, Orlando; Elson Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2008.