



**Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do
Trabalho e Direito Processual do Trabalho**

Augusto Luis das Chagas

Título: Os Efeitos Rescisórios do Contrato de
Trabalho após a Qualificação Profissional a Cargo
do Empregador

Brasília – DF

2013

Augusto Luis das Chagas

Tema: Os Efeitos Rescisórios do Contrato de Trabalho após a Qualificação Profissional a Cargo do Empregador

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, no Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho no Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Orientadora: Prof.^a Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

Brasília – DF

2013

Augusto Luis das Chagas

Tema: Os Efeitos Rescisórios do Contrato de Trabalho após a Qualificação Profissional a Cargo do Empregador

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, no Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho no Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Aprovado pelos membros da banca examinadora em __/__/__, com menção ____ (_____).

Banca Examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

Em memória dos meus saudosos pais *Luiz Gonzaga das Chagas*, advogado trabalhista, e *Maria de Lourdes das Chagas*, mãe cuidadosa e cristã.

Agradecimentos

A todos aqueles que redigem o bom e justo Direito. E a todos aqueles que o defendem e aplicam, sem desvirtuá-lo.

"Quando alguém decide alguma coisa a respeito do outro, é sempre possível que lhe faça alguma injustiça, mas toda a injustiça é impossível quando ele decide por si próprio."

Emmanuel Kant

"Quem dá não deve lembrar, mas quem recebe não pode esquecer."

Talmude

Resumo

Repensar o contrato de trabalho como uma relação jurídica justa e equitativa diante de situações que exponham o empregador a um risco consubstanciado na rescisão unilateral do vínculo de emprego após a qualificação profissional do seu empregado. Os efeitos dessa rescisão nos contratos de trabalho após o aperfeiçoamento profissional do empregado custeado pelo empregador. O direito de pedir ressarcimento pelo investimento do empregador em favor da formação profissional do empregado, dado que este não quer se obrigar a manter o vínculo empregatício com quem custeou essa formação. Como solucionar a questão diante do Direito do Trabalho e do Direito Civil.

Palavras chave: Contrato de trabalho. Formação profissional. Investimento do empregador em favor do empregado. Rescisão do contrato de trabalho. Efeitos da rescisão.

Abstract

Rethinking the employment contract as a fair and equitable legal relationship in situations that expose the employer to a risk embodied in the unilateral job contract rescind after providing the employee with professional skills training. The effects of drop out on employment contracts after the employee's professional development funded by the employer. The right to seek compensation by the employer's investment in favour of vocational training of employed, given that it does not want to be bound to keep the employment bond with whoever has paid for such training. How to troubleshoot the issue on labour law and Civil law.

Key words: Labor contract. Skills training. Employer's investment in favour of vocational training of employee. Labor contract rescind. Rescind effects.

LISTA DE ABREVIATURAS

Ac – Acórdão
ADIn – Ação Direta de Inconstitucionalidade
Ap – Apelação
CDC – Código de Defesa do Consumidor
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC – Código de Processo Civil
CR – Constituição da República
DOU – Diário Oficial da União
ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
EMFA – Estado Maior das Forças Armadas
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
IDP – Instituto Brasiliense de Direito Público
IME – Instituto Militar de Engenharia
ITA – Instituto Tecnológico da Aeronáutica
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LEF – Lei de Execuções Fiscais
MP – Medida Provisória
NCC – Novo Código Civil
OIT – Organização Internacional do Trabalho
REsp – Recurso Especial
RO – Recurso Ordinário
RR – Recurso de Revista
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TRF – Tribunal Regional Federal
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO À TEORIA CONTRATUAL TRABALHISTA	11
2. PROBLEMATIZAÇÃO: O COMPROMISSO CONTRATUAL PELA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO EMPREGADO	16
3. A NATUREZA DO CONTRATO NO DIREITO COMUM E NO DIREITO DO TRABALHO.....	20
4. A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO EMPREGADO NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO	24
5. EFEITOS DA RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA NA CLT E SUA INTEGRAÇÃO JURÍDICA POR ANALOGIA.....	32
6. A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL PELA RESCISÃO CONTRATUAL COMPRIMISSADA COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	38
7. TERMOS DE COMPROMISSO PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO EMPREGADO	44
8. A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA E NÃO TRABALHISTA	49
9. CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

1. INTRODUÇÃO À TEORIA CONTRATUAL TRABALHISTA

O Trabalho possui um significado que extrapola a concepção a ele atribuída pelo Direito, sendo referido de variadas maneiras pelas outras ciências. Na física, ciência natural por excelência, o trabalho ocorre pelo deslocamento de uma massa corpórea acelerada, sendo aproveitado para gerar algum tipo de energia. Na sociologia, ciência humana dedicada ao estudo comportamental do homem como ser coletivo, o trabalho é um fato social que está permanentemente transformando a sociedade, independentemente da valoração atribuída a essa transformação. Na biologia estuda-se seres vivos capazes de realizar trabalho para as mais variadas finalidades, pois não é da exclusividade dos seres humanos a realização de tarefas afetas à sobrevivência. Contudo, é na ciência jurídica que se alberga a maior valoração do trabalho como atributo intrínseco à existência humana em uma sociedade eticamente civilizada. Mas por que eticamente civilizada? É porque houve um tempo em que o trabalho, *tripalium*¹ como anotado por CASSAR (2011, p. 3), sob o prisma jurídico que adotamos hoje, não era encarado como algo digno, e mesmo após o labor humano ter passado a ser uma ação meritória, nem todos os homens pelo trabalho eram recompensados com justiça.

Pelo contrato de trabalho forma-se o vínculo jurídico trabalhista entre aquele que se dispõe a prestar serviços de forma intermitente, remunerada, pessoal e subordinada, e aquele que admite, remunera e dirige a prestação pessoal desses serviços, assumindo o risco da atividade em que se dá o seu proveito. Nesse vínculo encontra-se, de um lado, a pessoa física contratada, genericamente denominada empregado; de outro a pessoa física ou jurídica contratante, denominada empregador. Por esse vínculo estabelece-se direitos e obrigações recíprocos, dentro dos estritos limites admitidos pela ordem jurídica trabalhista e pela natureza da prestação contratada. Este ajuste, que em regra se faz formalmente através de um contrato escrito, mas validamente se reconhece o contrato em que assim não se procede, o contrato tácito, deve conter cláusulas que não violem, ou não venham a violar, os direitos do trabalhador empregado positivados na legislação trabalhista,

¹ Segundo CASSAR (2011, p. 3), a palavra trabalho deriva do latim *tripalium*, espécie de instrumento de tortura ou canga, peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado, pesando sobre os animais.

seja, entre nós, na norma geral Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, seja em norma trabalhista específica de determinada categoria.

Tais cláusulas, portanto, se violadoras de tais direitos, direitos esses que se expressam de modo a prover um patamar mínimo de garantias legais à dignidade do empregado, configurariam abusividade por parte daquele que emprega, o que, aliás, foi outrora a gênese motivadora que deu surgimento ao próprio Direito do Trabalho como instituto jurídico autônomo. O Direito do Trabalho surgiu justamente porque a ideia de contrato até então vigente tinha por paradigma o contrato moldado pela legislação civil, em particular no Direito das Obrigações, de inspiração liberal burguesa, que dominou o cenário jurídico pós-revolucionário burguês entre os Séculos XVIII e XIX na Europa, quando a partir de então as liberdades individuais assim conquistadas asseguravam a autonomia da vontade e o *pacta sunt servanda*². O desenvolvimento do sistema capitalista não seria possível se os ativos investidos não estivessem resguardados pela segurança jurídica, consubstanciada pelo adimplemento dos contratos.

Contudo, o contrato civilista de então focava unicamente o resguardo do credor capitalista, orientado a seguir os ditames da lei econômica da oferta e da procura, propugnando pela não intervenção do Estado nos negócios privados e indiferente aos reclamos sociais em virtude da pauperização da classe assalariada. O Direito do Trabalho veio então a alterar o fiel da balança em favor da classe operária, rompendo paulatina mas definitivamente com a concepção liberal-burguesa de contrato, visto que, em razão das precárias condições de vida que as fábricas trouxeram para as cidades, o contrato de trabalho não poderia mais ser confeccionado nos moldes assimétricos do contrato de locação de serviços do Direito Civil³. Deu-se, portanto, a ruptura entre esses dois grandes ramos jurídicos, visto que o Direito das Obrigações passou a ser aperfeiçoado e obedecido somente naquelas situações em que as partes se encontram em paridade de condições de negociar, o que não é o caso entre o empregador hiperssuficiente e o empregado hipossuficiente⁴.

² Brocardo latino: os contratos devem ser respeitados, cuja origem provém do direito canônico.

³ BARROS (2010, p. 62).

⁴ MATEUS DA SIVA (2009, p. 2).

Entretanto, é preciso considerar que o contrato de trabalho, em seu formato original, eminentemente versava sobre condições de trabalho de um empregado que oferecia a sua força muscular em prol do processo produtivo fabril; processo esse que se realizava por meio de rotinas relativamente simples, não se fazendo exigir do empregado uma qualificação, em geral, específica. O desenvolvimento tecnológico, sobretudo com o advento da informática, das telecomunicações e da automação industrial, mudou radicalmente esse panorama. Hodiernamente, além do desemprego conjuntural inerente ao sistema capitalista, convive-se também com o chamado desemprego estrutural, ou mais rebuscadamente, o analfabetismo tecnológico, que impede a inserção de milhões de pessoas no mercado de trabalho, predominantemente nos países de desenvolvimento tardio, como é o caso do Brasil. Essa realidade trouxe reflexos, e não poderia deixar de trazer, aos contratos de natureza trabalhista. O valor trabalho agora está bem mais afeto ao intelecto humano, à capacidade de gestão de pessoas, à tomada de decisão administrativa, ou seja, ao cognitivo, sendo esse agora a regra, e o braçal a exceção. O empregador passou a empregar aqueles trabalhadores que detém uma qualificação que atendam às necessidades do mercado, e quando isso não é possível, os qualifica, dispendendo recursos na formação profissional do empregado.

Assim sendo, nos contratos ditos comutativos, como devem ser os contratos de trabalho, as partes devem concorrer para o aperfeiçoamento do objeto que visam obter, embora não sejam os mesmos os interesses perseguidos por ambas, visto que ao empregado interessa a remuneração, e ao empregador a utilidade do serviço prestado pelo empregado. Como afirmado, no mundo pré-industrial, a utilidade dos serviços prestados pelo trabalhador⁵ derivava geralmente da sua aptidão artesanal para desempenhar alguma tarefa útil para o locador dos serviços. Ou seja, a *expertise*, o conhecimento ou a habilidade do trabalhador pré-industrial, ou locador de serviços, era em geral um pressuposto para o aperfeiçoamento do contrato de prestação laboral. Com o advento da industrialização, e a conseqüente possibilidade de se produzir bens e serviços em larga escala, imperou-se uma organização racional da produção pelo capitalista que, detendo os meios de produção, passou a se apropriar da força de trabalho humano tão somente para a realização de tarefas

⁵ Veja-se que nesse momento estamos a utilizar a expressão trabalhador, e não empregado, porque se tratava muitas das vezes não de uma relação empregatícia, mas de uma locação de serviços na acepção civilista do termo.

específicas na atividade fabril, as quais não se exigia a mesma completude profissional do trabalhador, agora empregado, que dantes.

A complexidade da atividade produtiva humana no mundo industrializado e a necessidade decorrente de promover a divisão do trabalho no mundo moderno fizeram com que o empregado se tornasse uma mera engrenagem do sistema empresarial. A toda mudança no sistema produtivo, em vista da adequação das empresas às novas realidades mercadológicas, requer-se dos seus componentes, sejam máquinas ou pessoas, as devidas adaptações para enfrentar as novas demandas. O empregado, que não pode se dar ao luxo de alienar-se dessa realidade, deve buscar constantemente se requalificar para os desafios que a tecnologia e a intersubjetividade gerencial lhe imprimem. Por essa razão, deve-se repensar a natureza do contrato de trabalho diante de situações que não exponham o empregador a um risco que inviabilize o presente e até futuro vínculo de emprego, sobretudo porque o foco protecionista juslaboral, que nos tempos do liberalismo era o empregado, com o neoliberalismo passou a ser o emprego propriamente dito, ou seja, o perfil subjetivista das relações de trabalho arrefeceu em favor de um perfil mais objetivista, gravitando agora e nesse pormenor em torno da continuidade do contrato de trabalho, protegendo, em *ultima ratio*, também o empregado⁶.

A justificativa da presente pesquisa, dada a argumentação precedente, é indagar sobre os efeitos rescisórios do contrato de trabalho em que na sua vigência se deu uma qualificação profissional a favor do empregado, sobretudo naquelas hipóteses em que o empregador financiou em parte ou até *in totum* essa qualificação. A relevância do tema reside na contextualização antecedente e também em virtude de a temática ser timidamente explorada pela doutrina e ainda muito pouco enfrentada pelos tribunais. A hipótese a ser levantada deságua então sobre se cabe ou não uma responsabilização contratual em face do empregado que se despede do empregador sem proporcionar o retorno esperado pela qualificação por este patrocinada. A metodologia empregada para esse desiderato é puramente documental, recorrendo-se ao acervo legal disponível no direito positivo e aos entendimentos jurisprudenciais trabalhistas e não trabalhistas. Para tanto, desenvolveu-se a seguinte capitulação:

⁶ PAULO; ALEXANDRINO (2011, p. 8).

- a) No item dois, logo a seguir, iremos expor a problemática que provoca a inquietação que envolve a presente pesquisa, conjugando os institutos jurídicos trabalhistas e do direito comum pertinentes ao tema;
- b) No item três retomaremos à natureza do contrato, visto ser um instituto jurídico basilar para toda a investigação científica aqui despendida;
- c) No item quatro trataremos da formação profissional do empregado e sua importância, não só perante a modernidade trabalhista, mas como requisito para a continuidade da própria vinculação empregatícia;
- d) No item cinco adentraremos nos efeitos rescisórios a que estamos aludindo na pesquisa, sendo este o ápice do trabalho investigativo aqui desenvolvido;
- e) No item seis refletiremos a respeito da responsabilização contratual e sua aplicabilidade às circunstâncias do tema à luz do direito do trabalho;
- f) No item sete apresentaremos os chamados termos de compromisso utilizados na praxis trabalhista e não trabalhista, instrumento cujo teor embute por vezes efeitos rescisórios abusivos;
- g) No item oito colacionaremos decisões jurisprudenciais no âmbito da Justiça do Trabalho e na Justiça Federal Comum, onde existe algum repositório que converge ou não com as posturas doutrinárias aqui defendidas;
- h) Finalmente, o nono e último tópico encerra o trabalho com a conclusão sobre a melhor solução adotada para a hipótese-problema da pesquisa.

2. PROBLEMATIZAÇÃO: O COMPROMISSO CONTRATUAL PELA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO EMPREGADO

A realidade exposta no item introdutório dessa obra trouxe reflexos, e não poderia deixar de trazer, aos contratos de natureza trabalhista. O valor trabalho agora está bem mais afeto ao intelecto humano, à capacidade de gestão de pessoas, à tomada de decisão administrativa, ou seja, ao cognitivo, sendo esse agora a regra no mundo tecnológico e globalizado de hoje. O empregador passou a empregar aqueles trabalhadores que detêm uma qualificação que atendam às necessidades do mercado, e quando isso não é possível, os qualifica, dispendendo recursos na formação profissional do empregado.

É justamente na formação profissional a cargo do empregador que reside o questionamento sobre, dada essa necessidade para a continuidade do vínculo empregatício, tão avidamente desejada pelos sindicatos em tempos de neoliberalismo, a legitimidade para ressuscitar velhas concepções civilistas ao contrato de emprego, a despeito de todas as conquistas justrabalhistas em sentido oposto, visto que o empregador teria suportado todo o ônus na qualificação do seu empregado e espera, sob o amparo do Princípio do Justo Enriquecimento, o retorno desse investimento.

É justamente aqui que começa a problemática a que propomos discorrer, ou seja, o objeto do presente estudo acadêmico é instigar o leitor interessado a repensar a natureza do contrato de trabalho diante de situações que não exponham o empregador a um risco financeiro que inviabilize o presente e até futuro vínculo de emprego. A qualificação profissional do trabalhador, diante da argumentação do parágrafo precedente, é uma necessidade premente tanto do empregado, que precisa da sua inserção no mercado de trabalho; como do empregador, que precisa contar com uma mão-de-obra satisfatória às exigências da demanda; como também indiretamente, *ultima ratio*, do Estado e da sociedade, por uma questão de inclusão social. Mas a indagação é: a quem compete o ônus dessa qualificação e qual o compromisso legal que deverá ser assumido pelos seus beneficiários? Em termos concretos, questiona-se qual a solução jurídica para a seguinte situação: um empregador custeia um curso de pós-graduação a seu empregado. O curso é

realizado e concluído pelo empregado. O empregador espera que a qualificação adquirida pelo empregado se reverta para a empresa empregadora, mas o empregado, talvez assediado por outro empregador ou decidindo trabalhar autonomamente, visando melhores perspectivas, decide rescindir o pacto laboral com o antigo empregador. Pergunta-se: seria legítimo a este exigir a continuidade do vínculo ou cobrar um ressarcimento pelo investimento na qualificação daquele?

O problema que provoca toda a nossa inquietação é o seguinte: seria juridicamente válido ao empregador requerer um ressarcimento das despesas efetuadas pelo seu empregado em virtude da formação profissional por ele adquirida no curso do contrato de emprego e custeadas pelo empregador? E se por hipótese isso for verdadeiro, quais os modos de satisfação desse crédito em favor do empregador poderão ser implementados durante ou após o vínculo de emprego? E se por hipótese isso não for verdadeiro, como conciliar a crescente necessidade de requalificação profissional do empregado com o risco de rescisão unilateral do contrato por parte deste posteriormente?

O artigo 462 da CLT parece sinalizar para uma solução lícita a respeito, mas não dispõe de forma juridicamente explícita essa situação, *in verbis*:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

Como visto, o *caput* do referido artigo prevê desconto no salário do empregado com base em “contrato coletivo” pela tipologia da redação original da CLT, o que agora corresponde a acordos e convenções coletivas de trabalho, espécies do gênero negociação coletiva de trabalho, forma autocompositiva de solução de litígios no âmbito das relações de trabalho (*rectius*, emprego). O seu § 1º dispõe que esse desconto, se for em decorrência de dano, deverá ser acordado com o empregado ou na ocorrência do dolo praticado pelo obreiro.

A solução, contudo, não nos parece saldada, visto que, pelo *Princípio da Realidade das Relações de Trabalho*, o empregador poderá, sob o título de conferir um aperfeiçoamento ao empregado e às suas expensas, custear um curso com o intuito de tornar o empregado posteriormente cativo à empresa, congelando ou até descontando arbitrariamente o salário do empregado, a exemplo do que o ocorre no *truck system*, ilicitude trabalhista descrita nos §§ 2º e 3º do mesmo artigo acima transcrito. Noutros termos, a qualificação do empregado pode, perfeitamente e em burla ao *Princípio da Realidade das Relações de Trabalho*, camuflar a continuidade forçada do vínculo de emprego, sobretudo quando se sabe *a posteriori* que a natureza do cargo, emprego ou função conferida ao empregado não está essencialmente relacionada com o curso custeado a favor do empregado.

Esta é a razão pela qual o problema não está livre de um debate que aqui se apresenta, que na seara acadêmica não tem a pretensão de solucioná-lo definitivamente, mas ao menos despertar no público-alvo dessa dissertação uma reflexão a respeito do tema. Para tanto, valemo-nos de uma legislação correlata à trabalhista, o Estatuto dos Militares, cuja redação foi alterada pela Lei nº 9.297/96 para resolver uma questão em muito similar a que aqui se propõe debater, levando em conta, por óbvio, a natureza jurídica distinta das relações estatutárias e trabalhistas.

Reiterando, a solução jurídica, por certo, não parece ser óbvia, e é justamente essa falta de evidência que motiva a feitura desse trabalho. Sob a ótica juscivilista, poderíamos suscitar que o empregador estaria apto a ensejar uma ação de

reparação civil, no melhor estilo ressarcimento de danos e lucros cessantes. Sob a ótica, todavia, justralhista, poderíamos, entre outras conjecturas a respeito, vislumbrar que, como dito, o chamado *truck system* não é permitido no meio trabalhista, e que o empregador deveria assumir o risco unilateral de ter o contrato de trabalho rescindido pelo empregado por ele aperfeiçoado.

Mas o Direito deve se pautar sempre no ideal de justiça, mesmo que esse ideal se encontre na mediana de direitos igualmente legítimos mas imiscíveis entre si. Encontrar esse “lugar geométrico” é o desafio que aqui se propõe e, caso não seja encontrado nessa oportunidade, o que pode perfeitamente acontecer num trabalho dessa modesta magnitude, provocar-se-á o debate para que o mesmo seja encontrado posteriormente. O tema aqui proposto acoberta, subliminarmente, um entrecchoque entre dois institutos jurídicos igualmente pujantes e por vezes inconciliáveis para a solução desse dilema: o Direito Civil e o Direito do Trabalho.

O método de investigação científica aqui utilizado será o bibliográfico, cujas fontes se concretizarão em doutrina, legislação e jurisprudência, bem como em artigos jurídicos que abordem, direta ou indiretamente, o tema proposto. O desenvolvimento da análise será interdisciplinar, inclusive trazendo contributo de outros ramos do direito, em destaque para o Direito Administrativo. Um recurso que será muito utilizado nesse desiderato é a analogia com outras legislações que não a trabalhista, cuja proposta de solução, quando houver, terá que ser adaptada à realidade juslaboral para ser aplicada ao contrato de trabalho. A perspectiva juscivilista não será em todo abandonada, apenas temperada em respeito à natureza *sui generis* do contrato de trabalho no enfrentamento do tema aqui debatido. Trata-se, portanto, de um processo dialético de investigação que, buscando a conciliação entre institutos jurídicos separados pela idiosincrasia que lhe são inerentes, envolverá todo o transcurso desta monografia.

3. A NATUREZA DO CONTRATO NO DIREITO COMUM E NO DIREITO DO TRABALHO

Houve um tempo em que os acordos eram verbais. A palavra dada era dotada de uma força moral elevada. Ainda hoje, em determinadas comunidades, pode-se encontrar resquícios dessa época. Por certo isso é possível, e até viável, nos lugares em que o número de membros não é tão expressivo. A constância de uma convivência social com as mesmas pessoas, onde o conhecido é o mais comum e o desconhecido é o pouco comum, tornava efetiva a adimplência, pois o não cumprimento da obrigação assumida era uma conduta desonrada perante o grupo. Predominava nesse tempo o *holismo*⁷; o senso comum das pessoas era focado no coletivo e havia pouco espaço para as projeções individuais.

O desenvolvimento da sociedade, contudo, tornaram mais complexas as relações humanas. A segregação de classes permitiu a concessão de privilégios. Surge a propriedade privada e com ela o individualismo. Embora a moral, e em certa medida a religião, continuassem a influenciar as regras de convivência, as normas costumeiras precisavam prover maior segurança para os pactuantes, e para isso o Estado passou a ocupar um papel normativo fundamental: a edição de leis escritas. A segurança jurídica era possível através da previsibilidade obrigacional entre os contratantes, cuja discordância era resolvida conforme o direito do lugar do ajuste. De acordo com Thomas MARKY (1995, p. 119), no direito romano o simples acordo não gerava propriamente uma obrigação: *nuda pactio obligationem non parit*. Para que o liame jurídico se tornasse uma *obligatio* era preciso, além do acordo, um fundamento jurídico suporte chamado *causa civilis*, cuja presença elevava o ato jurídico bilateral a um *contractus*, cabendo exclusivamente ao credor o exercício de uma *actio* reconhecida pelo direito quiritário⁸ para constranger o devedor a efetuar a prestação.

Entre todas as figuras jurídicas, o contrato ocupa um lugar de destaque no direito devido a certamente ter sido, e ainda hoje o é, um instrumento de vinculação

⁷ Holismo (*holos = todo*): no contexto aqui empregado, diz-se que é a perspectiva sociológica a partir da qual o homem não era qualificado na sua individualidade, e sim como membro de uma coletividade (o todo social) a qual ele pertencia.

⁸ Direito romano do período arcaico, caracterizado pelo formalismo excessivo. O termo vem de Quirites, a primeira divindade da mitologia romana.

econômica entre as pessoas, muito embora, importante frisar, que o contrato não se presta unicamente para esse fim, como é o caso do enlace matrimonial⁹, muito embora há aqueles que o considera como um negócio jurídico bilateral ou plurilateral que visa a criação, modificação ou extinção de direitos e deveres de conteúdo patrimonial. O Código Civil Italiano em seu artigo 1.321 deixa patente essa última noção ao estabelecer que "*il contratto è l'accordo di due ou piú parti per costituire, regolare ou estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale*"¹⁰. A doutrina civilista a tempos tem consagrado que o contrato é o ajuste entre duas ou mais pessoas cujo teor faz lei entre as partes a que ele aderem. O Código Civil Francês em vigor, que tanto influenciou o nosso direito, traz bem essa ideia no seu artigo 1.134 ao prescrever que "*Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites*"¹¹. Depreende-se claramente que os civilistas franceses procuraram assemelhar os contratos com as leis, muito provavelmente para dar ao instituto do contrato uma importância jurídica mais elevada, o que pode ser percebido no pensamento de Georges RIPERT (2000, pp. 53-54):

“Para quem se lembra do culto da lei durante o período revolucionário, esta fórmula parece extraordinariamente forte. Para chegar a esta concepção da vontade soberana, criando ela própria e unicamente pela sua força direitos e obrigações, foi preciso que na obra lenta dos séculos a filosofia espiritualizasse o direito para desembaraçar a vontade pura das formas materiais pelas quais se dava, que a religião cristã impusesse aos homens a fé na palavra escrupulosamente guardada, que a doutrina do direito natural ensinasse a superioridade do contrato, fundando a própria sociedade sobre o contrato, que a teoria do individualismo liberal afirmasse a concordância dos interesses privados livremente debatidos sobre o bem público. Pode então reinar a doutrina da autonomia da vontade que é ao mesmo tempo o reconhecimento e o exagero do poder absoluto do contrato.”

Mas o respeito ao contrato, assim pretendido pela doutrina liberal burguesa, dependia também de outro atributo a ele insitamente relacionado, qual seja, a da liberdade para contratar, sintetizada na expressão *autonomia da vontade*, hoje amplamente criticada por subtender uma ideologia que subordinava exclusivamente a obrigação do devedor ao interesse do credor. Essa abusividade ficava evidente nos contratos de mútuo, como os empréstimos bancários, em que os juros

⁹ Considerando, sem maiores indagações a respeito, o casamento como um contrato *sui generis*.

¹⁰ Tradução: O contrato é o acordo de duas partes ou mais, para constituir, regular ou extinguir entre elas uma relação jurídica patrimonial.

¹¹ Tradução: As convenções legalmente formadas têm o valor das leis para aqueles que a fizerem.

passavam a sobrepujar o próprio principal, ou nos contratos hipotecários¹², em que a inadimplência deflagrava graves problemas sociais. Tal mazela atingiu também os contratos de locação de serviços, aqueles que foram a gênese civilista dos contratos de trabalho, dando ensejo a todo o revisionismo a respeito da abalável autonomia da vontade. Citando novamente RIPERT (2000, pp. 54-55):

"(...) Supondo a convenção irrepreensível pelo seu objeto e pelo seu fim, estão as duas partes em pé de igualdade e não será a sua desigualdade justamente daquelas que a lei se deve esforçar por corrigir, sendo como é a mãe da injustiça? Será permitido extrapolar a fraqueza física e moral do próximo, a necessidade em que ele está de concluir, a perversão temporária da sua inteligência ou da sua vontade? Pode o contrato, instrumento de troca das riquezas e dos serviços, servir para a extrapolação do homem pelo homem, consagrar o enriquecimento injusto dum dos contratantes com prejuízo do outro? Não é necessário, pelo contrário, manter ao mesmo tempo a igualdade das partes contratantes e a das prestações para satisfazer um ideal de justiça que nós encerramos quase sempre numa concepção de igualdade?"

Nesse cotejo, o nosso novel Código Civil, artigo 421, incorporou à ideia de contrato um novo atributo do qual todos os contratos não podem mais se desvencilhar - a sua função social -, conforme assim redigido:

Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Em síntese, nos dizeres de Flávio TARTUCE (2011, p. 472), para existir o contrato, seu objeto ou conteúdo deve ser lícito, não podendo contrariar o ordenamento jurídico, a boa fé, a sua função social e econômica e os bons costumes. De acordo com DELGADO (2008, pp. 490-491), contrato é o acordo expresso ou tácito mediante o qual as partes pactuantes ajustam direitos e obrigações recíprocos sendo, no tocante especial do contrato de trabalho, o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu artigo 442, define o contrato individual de trabalho como sendo o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.

¹² A rigor, a hipoteca não é um contrato, mas um direito real. Contrato hipotecário é o instrumento que formaliza a hipoteca.

Por certo, hoje a definição celetista está inadequada, pois o trabalho juridicamente amparado pela Constituição da República de 1988, por força da Emenda Constitucional nº 45, alterando a redação do seu artigo 114, alcança relações outras que não somente àquelas circunscritas ao vínculo empregatício, a lembrar: o trabalho autônomo, o trabalho avulso e o trabalho eventual. Contudo, é sobre o contrato de emprego, como espécie do gênero contrato de trabalho, que recairá toda a abordagem desse texto, porque os reflexos que serão investigados nesse tema são inerentes a esse tipo de ajuste, visto que a figura do empregador não poderá ser afastada da análise.

Tão importante quanto a sua definição, contem o contrato de emprego elementos caracterizadores que o distingue de outros negócios jurídicos, dos quais se destacam ser ele um pacto de direito privado, sinalagmático, consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, de trato sucessivo, de atividade, oneroso, dotado de alteridade e, por vezes, acompanhado de outros contratos acessórios. Dessas características que permeiam o contrato de emprego, algumas se sobressaem para o objetivo aqui perseguido: ser esse contrato entre pessoas de direito privado e de poder conter cláusulas acessórias. O fato de haver uma legislação de amparo ao empregado não significa que o contrato de emprego tenha a mesma essência dos contratos com a Administração Pública, pois o contrato celebrado no âmbito das relações empregatícias, inclusive quando o empregador é o próprio Estado, é de cunho igualitário entre as partes, o que não ocorre com aqueles firmados com os entes públicos. Em verdade, a legislação do trabalho impõe limites e condiciona a pactuação laboral de forma que desigualdade econômica entre os envolvidos, visto ser um pressuposto categórico no âmbito justralhista, seja compensada, ou ao menos mitigada, pela igualdade jurídica.

Quanto aos contratos acessórios que aderem ao contrato laboral principal, podemos dedicar uma maior atenção a eles porque o debate aqui inaugurado incidirá sobre uma questão que não se encontra positivamente explícita no Direito do Trabalho, sendo necessário iniciar uma dialética a respeito do tema buscando alternativas de solução em fontes externas à legislação trabalhista.

4. A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO EMPREGADO NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O processo de qualificação profissional no Brasil, de acordo com o artigo 2º da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, tem seu assento finalístico disciplinado de acordo com essa mesma lei. Assim dispõe o seu artigo 2º:

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. **(grifamos)**

A mesma lei dedicou um capítulo para a educação profissional, o capítulo III, cujo artigo 39 merece ser destacado:

Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II – de educação profissional técnica de nível médio; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 3º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Este artigo foi regulamentado por meio do Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, que regulamenta o § 2º do artigo 36 e os artigos 39 a 41 da LDB, detalhando as bases da educação profissional, nos seguintes termos:

Art. 1º A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observadas as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

I - formação inicial e continuada de trabalhadores;

II - educação profissional técnica de nível médio; e

III - educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

Art. 2º A educação profissional observará as seguintes premissas:

I - organização, por áreas profissionais, em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica;

II - articulação de esforços das áreas da educação, do trabalho e emprego, e da ciência e tecnologia.

Art. 3º Os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, referidos no inciso I do art. 1º, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

§ 1º Para fins do disposto no *caput* considera-se itinerário formativo o conjunto de etapas que compõem a organização da educação profissional em uma determinada área, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.

§ 2º Os cursos mencionados no *caput* articular-se-ão, preferencialmente, com os cursos de educação de jovens e adultos, objetivando a qualificação para o trabalho e a elevação do nível de escolaridade do trabalhador, o qual, após a conclusão com aproveitamento dos referidos cursos, fará jus a certificados de formação inicial ou continuada para o trabalho.
(grifos nossos)

A LDB parece considerar qualificação para o trabalho e educação profissional como sinônimos, o que nos autoriza a utilizar a expressão qualificação profissional para nos referirmos tanto a uma quanto a outra terminologia empregada na LDB. Duas das referências consultadas para a feitura desse trabalho monográfico utilizam locuções distintas para se referirem ao mesmo tema. Na primeira, de lavra de Lineu

Ferreira RIBAS (2009, p. 29), o autor prefere utilizar a expressão qualificação profissional, e a conceitua como:

“(...) pode-se afirmar que, contemporaneamente, qualificação profissional refere-se subjetivamente ao trabalhador que, inserido num mercado de trabalho, vai ocupar uma posição significativa e de interesse do capital, ou seja, falar em qualificação profissional não importa falar em qualquer qualificação, mas sim naquela que interessa economicamente ao capital.

Assim, pode-se definir a qualificação profissional como o estudo e o preparo, intelectual, técnico e prático do ser humano para o trabalho produtivo assalariado.

Qualificar-se profissionalmente é estudar para o capital, de forma a estar buscando sempre um conhecimento novo que contribua para a produção, mantendo o indivíduo no mercado de trabalho ou que o insira nele.”

Na segunda, de autoria do professor uruguaio Hugo Barretto GHIONE (2003, p. 96), esse mestre preferiu a locução formação profissional no título da sua obra, mas limitou-se a definir somente o que ele considera ser a profissionalização do trabalhador, do seguinte modo:

“De nossa parte, entendemos como profissionalização do trabalhador o conjunto de conhecimentos, habilidades e competências de natureza pessoal, adquiridos e/ou que devem ser proporcionados pelo empregador, que permitem ao trabalhador cumprir as diversas sequências da prestação de trabalho e a elas se adaptar.”

Sem maiores debates, entendemos que a palavra *formação* transmite uma ideia de algo que começou mas que ainda não se completou, enquanto que a palavra *qualificação* transmite uma ideia de estado, situação, atributo que já foi alcançado. Preferiremos utilizar esta última denominação por conter justamente a melhor concepção para o propósito aqui buscado. No entanto, os conceitos acima expostos parecem convergir para a ideia de que a *qualificação profissional*¹³ está voltada para o interesse do empregador, e só reflexivamente em benefício do empregado. Essa postura conceitual, ao que nos parece, se aproxima do *Princípio Protetor* que tanto se faz valioso para o direito do trabalho, pois é preciso salientar que ambos os autores anteriormente aludidos concordam que o ônus dessa qualificação deve recair sobre o empregador, e não sobre o empregado, daí dizer que a proteção do empregado se consubstancia, nessa questão em particular, na obrigatoriedade do fornecimento da utilidade educacional para o exercício da

¹³ Por insistência, passaremos a utilizar essa expressão daqui por diante, mesmo porque o termo qualificação para o trabalho já se encontra amplamente consagrado na literatura especializada.

atividade laboral por parte da empresa. Isso é bastante problemático porque o direito por si mesmo não pode suprir uma deficiência estrutural, ou até mesmo conjuntural, inerente a qualquer mercado de trabalho. Numa economia industrializada e com uma população desfrutando de um alto nível de acesso à educação isso certamente se torna factível, mas o mesmo não se pode afirmar a respeito de uma sociedade pouco desenvolvida, como a brasileira. É um tanto falacioso obrigar todo o ônus da qualificação profissional sobre o empresariado, inclusive porque, de acordo com a nossa Lei Magna, os seus artigos 205 e 227 deixam patentes que esse encargo deve recair sobre o Estado, *in verbis*:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. **(grifamos)**

(...)

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010) **(grifamos)**

Infelizmente, esse artigo da Constituição ainda é uma mera retórica legislativa, visto que o chamado ensino formal médio no Brasil (antigo ensino científico ou de 2º grau) ainda não oferece condições propícias para a profissionalização do educando, sendo exceção as chamadas escolas técnicas de educação profissional e os estabelecimentos de ensino militares. Segundo Oris de OLIVEIRA (2009, p. 266) a doutrina juslaboral brasileira ainda não se debruçou minuciosamente sobre a questão de quem deve, no ambiente de trabalho, fornecer essa qualificação para o trabalho, sendo encontrado no direito uruguaio minudentes estudos a respeito. Esse autor cita o pensamento de *Mario Garmendia Arigón*, fazendo a seguinte síntese:

- a) Há uma obrigação de um comportamento passivo de “não fazer” consistente em criar obstáculos ao direito fundamental do empregado de profissionalizar-se, obrigação decorrente de declarações que situam o direito à formação profissional como um direito fundamental do cidadão. “É evidente que o direito à formação profissional, como todos os demais direitos inerentes à pessoa humana, não se limitam nem se diminuem pelo fato do trabalhador inserir-se em uma relação de trabalho”;

- b) Se o direito positivo do ordenamento jurídico não dispuser expressamente não está implícita na celebração do contrato esta obrigação. “Em princípio não se admita que exista – abstratamente e na ausência de uma previsão normativa ou convencional expressa – uma obrigação de propiciar formação profissional ao trabalhador;
- c) Quando a formação profissional é o objeto de um contrato, como ocorre no de aprendizagem, não há dúvida que há uma obrigação de comportamento positivo por parte do empregador, de propiciá-la;
- d) A introdução de inovações tecnológicas ou organizacionais na empresa, que impliquem variações na forma como o trabalho se realizava anteriormente com necessidade de adaptação mediante um prévio processo de aprendizagem [...] tem como consequência automática a assunção por parte do empregador de proporcionar ao empregado a formação profissional requerida pela adaptação;
- e) Em contrapartida é possível sustentar haver obrigação do empregado de aceitar o desenvolvimento de atividades de formação profissional oferecidas pelo empregador. Uma negativa infundada de aceitar tais atividades constitui descumprimento contratual, desde que tais atividades não impliquem um sacrifício superior ao que razoavelmente exigível.

Outro juriconsulto uruguaio, *Héctor-Hugo Barbagelata*, também citado por Oris de OLIVEIRA (2009, p. 266), assim se expressa sobre o mesmo tema:

“O direito subjetivo dos trabalhadores à formação profissional, de que decorre a correspondente obrigação das empresas de proporcioná-la, é afirmado em várias legislações em termos mais ou menos explícitos. [...] Sem limitar-se a contratos em que está incluído o elemento formação, a jurisprudência de alguns países, em particular os tribunais franceses, inclusive a Corte de Cassação, desenvolveram uma tese segundo a qual, da obrigação do empregador executor de boa-fé o contrato de trabalho, decorre o dever de assegurar a adaptação dos assalariados de sua empresa à evolução dos empregos, proporcionando a formação adequada.”

Entre nós, a legislação infraconstitucional brasileira pouco se ocupou de tratar da qualificação profissional do empregado, podendo ser destacadas as seguintes disposições legais:

- a) Os artigos 428 a 433 da CLT, que tratam da aprendizagem empresária mediante um contrato em que o empregador se compromete a fornecer uma qualificação técnico-profissional ao aprendiz¹⁴;

¹⁴ Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que **o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica**, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o

aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. ([Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005](#))

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. ([Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008](#))

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. ([Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008](#))

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. ([Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005](#))

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. ([Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005](#))

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. ([Incluído pela Lei nº 11.788, de 2008](#))

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. ([Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012](#)) ([Vide](#))

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

I – Escolas Técnicas de Educação; ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 2º Revogado. ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

- b) O artigo 476-A da CLT, que trata da suspensão do contrato de trabalho em razão de qualificação profissional do empregado, a ser comentado no item 5 desta obra;
- c) Os artigos 62, 63 e 67 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA), que tratam da formação técnico-profissional do jovem e do adolescente¹⁵.

Há que se mencionar a Convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT nº 140, aderida pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.258, de 29 de setembro de 1994; que trata da licença remunerada para estudos, merecendo destaque o seu artigo 5º abaixo transcrito:

Art. 5 — A concessão da licença remunerada para estudos será determinada pela legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais, ou de qualquer outra maneira, de acordo com a prática nacional.

No Brasil, como visto na legislação apresentada, com exceção do contrato de aprendizagem, não há no direito do trabalho indicação infraconstitucional explícita sobre a quem recairá o ônus pela qualificação profissional, sobretudo porque vigora no Brasil o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho, admitindo-se uma

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: [\(Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005\)](#)

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

II – falta disciplinar grave; [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

IV – a pedido do aprendiz. [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

¹⁵ Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - horário especial para o exercício das atividades.

(...)

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

pequena *jus variandi* qualitativa, ou seja, o empregador não pode dispensar o empregado simplesmente porque ele não está qualificado para desempenhar um determinado trabalho dentro da empresa em razão de novas tecnologias. Ele deve, em vez disso, promover uma qualificação profissional adequada para que o empregado venha a se adaptar a esse novo *modus faciendi* laboral, inclusive prevendo a suspensão do contrato de trabalho para tal fim (artigo 476 – A, da CLT).

5. EFEITOS DA RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA NA CLT E SUA INTEGRAÇÃO JURÍDICA POR ANALOGIA

A integração jurídica é o recurso mediante o qual o operador do direito se utiliza para preencher as lacunas onde porventura a legislação aplicável à matéria discutida não satisfaz explicita ou implicitamente o deslinde da questão envolvida. Pela analogia, socorre-se a outras normas ditas análogas para suprir tal omissão legislativa. No âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a falta de dispositivo que discipline determinado assunto relacionado a uma relação de emprego, vale-se do permissivo contido no seu artigo 8º que trata de integração da legislação obreira com outras fontes do direito. Reza o artigo o artigo 8º da CLT, *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Especial atenção deve ser dada à ressalva "*...na falta de disposições legais ou contratuais, ...*", pois o legislador impôs essa condicional para que o operador do direito trabalhista se valesse da analogia para suprir as lacunas que por ventura houvesse nas leis trabalhistas e nos contratos de trabalho perante uma questão concreta. O contrato de trabalho, contudo, deve ser pautado em respeito aos preceitos de ordem pública, como fez bem o legislador ao dispor *in fine* no caput do referido artigo. Mas o parágrafo único do artigo 8º *supra* contém uma locução que forçosamente precisa ser bem compreendida na verdadeira extensão que ela visa alcançar e que nos indaga: o que vem a ser direito comum?

Se entendermos que direito comum é todo o direito que não vem a ser aquele de cunho especial, como o próprio direito do trabalho o é, concluiríamos por direito comum o direito civil, porém, com essa interpretação restritiva, deixaríamos de fora o direito penal como fonte subsidiária para fins desse artigo. Se entendermos, contudo, que o direito comum se refere a todo o direito que não o do trabalho, a interpretação seria a mais extensa possível, daí incluindo, por exemplo, o direito administrativo, o direito tributário, e outros ramos jurídicos. Todavia, sabemos pois

que a CLT foi redigida numa época em que alguns institutos jurídicos não havia surgido, como, por exemplo, o Código de Defesa do Consumidor - CDC, a legislação ambiental e a Lei de Execuções Fiscais - LEF, fontes das quais hoje se nutre a legislação trabalhista em variadas situações concretas. Com base nesse último argumento, suporemos que as leis de conteúdo administrativo, desde que não contrariem os princípios regentes do direito do trabalho, estarão contidas no que se refere a direito comum conforme estatuído no artigo 8º da CLT¹⁶. Segundo BARROS (2010, p. 148), se a razão da lei é a mesma, idêntica há de ser a solução: *Ubi eadem ratio legis ibi eadem legis dispositio*.

Das normas de cunho administrativo nos interessa mencionar a Lei nº 9.297, de 25 de julho de 1996, que alterou alguns dispositivos da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares). Isso porque, conforme será demonstrado adiante, essa lei castrense impôs uma nova sistemática para a demissão de oficiais das forças armadas por conta de assunção de cargo público civil. Antes, porém, é preciso compreender a teleologia que existe por trás dessa legislação especial, que trata de um regime jurídico funcional de uma determinada categoria de servidores do Estado.

Entre a segunda metade da década de 1980 e a primeira metade da década de 1990, pairava entre as baixas e médias patentes da classe militar brasileira uma crescente insatisfação salarial. Percebia-se na época que várias carreiras de Estado do funcionalismo público civil estavam se tornando bem melhor remuneradas que as da carreira militar e, por essa razão, começou um incessante processo de migração de militares, principalmente oficiais, para outras carreiras públicas, a exemplo as dos auditores fiscais da receita, dos Tribunais de Contas, da Polícia Federal, entre outras. Esse processo, entretanto, se dava mediante aprovação em concurso público, em atendimento ao contido no artigo 37, inciso II, da Constituição da República de 1988¹⁷, o que, antes do advento da Lei nº 9.297/96, não era imposto qualquer óbice aos oficiais demissionários. Explica-se.

¹⁶ Essa premissa é fundamental para o restante do desenvolvimento deste trabalho monográfico, sem a qual perderíamos o nosso paradigma argumentativo.

¹⁷ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Antes da Lei nº 9.297/96, o Estatuto dos Militares continha a seguinte redação no seu artigo 117, *in verbis*:

Art. 117. O oficial da ativa que passar a exercer cargo ou emprego público permanente, estranho à sua carreira e cuja função não seja de magistério, será, imediatamente, mediante demissão *ex officio*, transferido para a reserva, onde ingressará com o posto que possuía na ativa e com as obrigações estabelecidas na legislação que trata do serviço militar, não podendo acumular qualquer provento de inatividade com a remuneração do cargo ou emprego público permanente.

Ou seja, caso um oficial das forças armadas fosse aprovado num concurso público e aceitasse assumir o novo provimento, ele era demitido de ofício pela corporação ao qual ele pertencia, não vindo a ser questionado qualquer ônus para tal ruptura de vínculo com essa corporação. O legislador entendia que o vínculo estava sendo rompido com o órgão e não com a pessoa jurídica empregadora, que continuava ser o ente público, por isso, não era imputado ao militar demitido qualquer tipo de ressarcimento por conta desse fato. Ocorre que, posteriormente, esse entendimento mudou, consubstanciado na nova redação dada a este mesmo artigo 117 pela Lei nº 9.297/96, assim transcrito:

Art. 117. O oficial da ativa que passar a exercer cargo ou emprego público permanente, estranho à sua carreira, será imediatamente demitido *ex officio* e transferido para a reserva não remunerada, onde ingressará com o posto que possuía na ativa e com as obrigações estabelecidas na legislação do serviço militar, obedecidos os preceitos do art. 116 no que se refere às indenizações. (Redação dada pela Lei nº 9.297, de 1996) **(grifos nossos)**

A ressalva ao final do *caput* do novel artigo 117 faz menção ao que dispõe o artigo 116, §§ 1º e 2º, do mesmo Estatuto dos Militares, *in verbis*:

Art. 116. A demissão a pedido será concedida mediante requerimento do interessado:

I - sem indenização aos cofres públicos, quando contar mais de 5 (cinco) anos de oficialato, ressalvado o disposto no § 1º deste artigo; e

II - com indenização das despesas feitas pela União, com a sua preparação e formação, quando contar menos de 5 (cinco) anos de oficialato.

(...)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º A demissão a pedido só será concedida mediante a indenização de todas as despesas correspondentes, acrescidas, se for o caso, das previstas no item II, quando o oficial tiver realizado qualquer curso ou estágio, no País ou no exterior, e não tenham decorrido os seguintes prazos:

a) 2 (dois) anos, para curso ou estágio de duração igual ou superior a 2 (dois) meses e inferior a 6 (seis) meses;

b) 3 (três) anos, para curso ou estágio de duração igual ou superior a 6 (seis) meses e igual ou inferior a 18 (dezoito) meses;

c) 5 (cinco) anos, para curso ou estágio de duração superior a 18 (dezoito) meses.

§ 2º O cálculo das indenizações a que se referem o item II e o parágrafo anterior será efetuado pelos respectivos Ministérios.

Como se depreende, a demissão *ex officio* foi equipara à demissão a pedido, pois nesta o interessado manifesta tão somente o desejo de demitir-se¹⁸, diferentemente daquela, em que a própria Administração Pública é compelida a demitir o oficial por força da impossibilidade de acumulação de cargos públicos, ressalvadas as hipóteses constitucionais¹⁹. Mas então qual o porquê dessa alteração legislativa? Qual a razão que levou o legislador a obrigar os militares demissionários a ressarcir os cofres públicos em uma dada circunstância que antes não era exigida? A resposta reside na realidade institucional vivenciada na época em que a Lei nº 9.297/96 foi redigida. Era desejo do então Estado Maior das Forças Armadas - EMFA que fosse obstada a crescente evasão de militares insatisfeitos dada a fragilização institucional que isso representaria para a caserna, a despeito de tal alteração legislativa ser ruidosamente questionável sob o ponto de vista jurídico.

De fato, o que se seguiu é que muitos demissionários tiveram que impetrar mandados de segurança para viabilizar o direito líquido e certo de assumir cargos públicos após aprovação em concurso. Não obstante, ações de ressarcimento por

¹⁸ No jargão militar: "pedir baixa".

¹⁹ XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

a) a de dois cargos de professor; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 34, de 2001)

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

parte da União foram movidas em face desses demissionários, cujo debate judicial perdura até hoje, sem assentamento pacífico a respeito. As decisões de primeira instância oscilam entre uma ou outra razão, por vezes confirmando a legalidade do ressarcimento, adotando uma postura jurídica estritamente positivista, mas por outras vezes remindo os demissionários sob o argumento de que não existe um título executivo extrajudicial hábil para sustentar a liquidez da dívida.

Mas o que realmente importa para a presente análise é reconhecer o caráter instrumental que rodeia a lavratura da Lei nº 9.297/96, visto ser uma lei derogatória de um estatuto jurídico que rege as relações funcionais entre determinados servidores do Estado para com este. Ora, projetando essa legislação para a realidade trabalhista que nos interessa, podemos comparar aquela alteração legal como sendo um ato unilateral de um empregador para modificar as cláusulas contratuais de trabalho respeitantes à obrigatoriedade de permanência do empregado na empresa até que este cumpra uma certa carência estipulada pelo empregador. E tal imposição tem sua razão de ser no aperfeiçoamento, na qualificação ou na formação profissional proporcionada ao empregado no curso do vínculo empregatício. Mas pergunta-se: é legítima tal imposição à luz do direito?

No caso de servidores do Estado temos que considerar o fato de que as leis de cunho administrativo, como o é o Estatuto dos Militares, visam salvaguardar o interesse público, diferentemente das leis trabalhistas, que visam amparar o interesse social. O interesse público pode ser entendido de duas maneiras, por vezes até e não raro, confundidas: o interesse público *stricto senso*, que nada mais é do que o interesse da Administração Pública como entidade gestora da coisa pública; e o interesse público *lato senso*, este sendo em verdade o próprio interesse social dito alhures. Ora, se considerarmos que a Lei nº 9.267/96 atende ao interesse público *lato senso*, seremos levados a crer que a cobrança de uma dívida contraída em razão de uma formação profissional a cargo do empregador é legítima. Contudo, por outro lado, não é o que se passa quando consideramos que essa lei atende a um interesse público *strictu senso*, pois nesse caso o empregador estaria se valendo de uma qualidade potestativa para criar uma obrigação que só a ele beneficia. Em outras palavras, a diferença é crucial: se o contrato de trabalho, ao prever o ressarcimento dos custos suportados pelo empregador em razão da formação

profissional do empregado, beneficiar a ambos por conta dessa qualificação, então o eventual ressarcimento é legítimo, caso contrário assim não se sucede.

Uma das alegações lançadas nos debates judiciais por conta da Lei nº 9.297/96 era que os militares demissionários eram obrigados, no curso de suas carreiras, a realizar cursos de aperfeiçoamento, inclusive como requisito para promoção. Durante esses cursos, esses militares ficavam dispensados de realizar quaisquer outras atividades não relacionadas com o treinamento, sendo cobrados, portanto, pelos vencimentos auferidos durante o curso. Todavia, após a conclusão desses cursos, cujo custo nunca era tempestivamente contabilizado, verificava-se que esses militares não passavam a exercer uma função compatível com o aperfeiçoamento ministrado, inclusive, o que era o mais comum, quando tal aperfeiçoamento se dava no exterior. Conclusão, a qualificação profissional auferida por eles servia como uma retroalimentação para a continuidade do vínculo funcional desses servidores para com as suas respectivas corporações. Essa era a teleologia da lei nº 9.297/96.

No âmbito do direito do trabalho tal sistemática pode ser claramente percebida no chamado *truck system*, onde o trabalhador fica inserido num interminável passivo de dívidas com o seu empregador, sob a alegação de que este custeou o transporte, a vestimenta, a alimentação e a moradia do empregado, entre outras utilidades.

6. A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL PELA RESCISÃO CONTRATUAL COMPRIMISSADA COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O Novo Código Civil Brasileiro - NCC, Lei nº 10.406, 10 de janeiro de 2002, trouxe um dispositivo inovador, sem correspondência com o revogado Código Civil de 1916, o artigo 473, que assim dispõe:

Art. 473. A rescisão unilateral, nos casos em que a lei expressa ou implicitamente o permita, opera mediante denúncia notificada à outra parte.

Parágrafo único. Se, porém, dada a natureza do contrato, uma das partes houver feito investimentos consideráveis para a sua execução, a denúncia unilateral só produzirá efeito depois de transcorrido prazo compatível com a natureza e o vulto dos investimentos.

O que mais se torna relevante para o nosso tema é o que está redigido no seu parágrafo único, que pode vir ao encontro do que se encontra previsto no artigo 444 da CLT, que diz:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

A intensão do legislador civilista ao incluir o artigo 473 no Novo Código Civil foi, numa percepção *prima facie*, proteger, com justeza por sinal, os direitos do contratante que realizou pesados investimentos para viabilizar o objeto do contrato e espera o legítimo retorno do capital investido, como ocorre, por exemplo, nos contratos de locação comercial, quando o comerciante inquilino realizou investimentos no fundo de comércio, vide artigo 52, § 3º, da Lei nº 8.245, de 18 de outubro de 1981 (Lei de Locações de Imóveis Urbanos)²⁰. Embora o exemplo não

²⁰ Art. 52. O locador não estará obrigado a renovar o contrato se:

I - por determinação do Poder Público, tiver que realizar no imóvel obras que importarem na sua radical transformação; ou para fazer modificações de tal natureza que aumente o valor do negócio ou da propriedade;

II - o imóvel vier a ser utilizado por ele próprio ou para transferência de fundo de comércio existente há mais de um ano, sendo detentor da maioria do capital o locador, seu cônjuge, ascendente ou descendente.

1º Na hipótese do inciso II, o imóvel não poderá ser destinado ao uso do mesmo ramo do locatário, salvo se a locação também envolvia o fundo de comércio, com as instalações e pertences.

2º Nas locações de espaço em shopping centers, o locador não poderá recusar a renovação do contrato com fundamento no inciso II deste artigo.

3º O locatário terá direito a indenização para ressarcimento dos prejuízos e dos lucros cessantes que tiver que arcar com mudança, perda do lugar e desvalorização do fundo de comércio, se a renovação não

seja propriamente de rescisão, a negativa de renovação locatícia não justificada guarda certa semelhança ontológica com o artigo 473 do NCC.

Não obstante ser a Lei de Licitações e Contratos Públicos; Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993; uma norma legal administrativa, o seu artigo 79, § 2º, também invoca o mesmo princípio norteador de que não pode haver agravamento de uma condição jurídica sem justo motivo²¹.

A questão, contudo, é saber se o artigo 8º da CLT autoriza a aplicação subsidiária desses dispositivos, provenientes do direito comum, para o propósito a que visamos alcançar, qual seja a perquirição a respeito da qual o empregador poderá ou não exigir do seu empregado um ressarcimento dos custos da qualificação profissional deste no curso do contrato de trabalho. O legislador trabalhista parece ter sinalizado que sim, visto que retirou da natureza salarial as utilidades educacionais concedidas pelo empregador, na dicção do artigo 458, § 2º, da CLT, assim redigido:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "*in natura*" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(...)

ocorrer em razão de proposta de terceiro, em melhores condições, ou se o locador, no prazo de três meses da entrega do imóvel, não der o destino alegado ou não iniciar as obras determinadas pelo Poder Público ou que declarou pretender realizar.

²¹ Art. 79. A rescisão do contrato poderá ser:

I - determinada por ato unilateral e escrito da Administração, nos casos enumerados nos incisos I a XII e XVII do artigo anterior;

II - amigável, por acordo entre as partes, reduzida a termo no processo da licitação, desde que haja conveniência para a Administração;

III - judicial, nos termos da legislação;

IV - (Vetado). (Redação dada pela Lei nº 8.883, de 1994)

§ 1º A rescisão administrativa ou amigável deverá ser precedida de autorização escrita e fundamentada da autoridade competente.

§ 2º Quando a rescisão ocorrer com base nos incisos XII a XVII do artigo anterior, sem que haja culpa do contratado, será este ressarcido dos prejuízos regularmente comprovados que houver sofrido, tendo ainda direito a:

I - devolução de garantia;

II - pagamentos devidos pela execução do contrato até a data da rescisão;

III - pagamento do custo da desmobilização.

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) **(grifamos)**

(...)

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) **(grifamos)**

Convergindo para essa mesma direção, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 2011, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o seu Plano de Custeio, excluindo do salário de contribuição do filiada à previdência social os valores destinados à qualificação profissional dos contribuintes empregados, nos seguintes termos:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

(...)

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

(...)

t) o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e: (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

1. não seja utilizado em substituição de parcela salarial; e (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

2. o valor mensal do plano educacional ou bolsa de estudo, considerado individualmente, não ultrapasse 5% (cinco por cento) da remuneração do segurado a que se destina ou o valor correspondente a uma vez e meia o valor do limite mínimo mensal do salário-de-contribuição, o que for maior; (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

u) a importância recebida a título de bolsa de aprendizagem garantida ao adolescente até quatorze anos de idade, de acordo com o disposto no art. 64 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) **(grifos nossos)**

Percebe-se então que a referida utilidade educação não se inclui nas verbas salariais, não sendo parte do caráter contraprestativo do contrato de trabalho. Isso significa que o empregador não será onerado nas eventuais rescisões quanto a essa utilidade concedida, como, por exemplo, acaso o empregado pleiteasse verbas de horas extras em virtude de curso de qualificação pós-jornada de trabalho. Esse

entendimento, inclusive, já se encontra jurisprudenciado no seguinte acórdão regional:

HORAS EXTRAS - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - Indefere-se o pedido de pagamento de horas extras realizadas em razão da participação em cursos de aperfeiçoamento profissional, eis que os mesmos foram realizados por solicitação das próprias autoras visando ao seu aprimoramento pessoal. (TRT 3ª R. , 4ª T, RO 6868/98, Rel.ª Juíza Taísa Maria Macena de Lima, DJMG 30.01.1999 p. 15).

Na esteira desse *decisium*, o legislador trabalhista fez incluir o artigo 476-A por meio da Medida Provisória nº 2.076-32, de 27 de dezembro de 2000, D.O.U. 28/12/00, com a seguinte redação:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

O artigo 471, por sua vez, trata de alguns efeitos da suspensão do contrato de trabalho em virtude da qualificação profissional:

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Ora, por se tratar de suspensão, permanece o vínculo de emprego, mas não a obrigação do empregador de remunerar o empregado enquanto perdurar a causa suspensiva. O empregado em aperfeiçoamento, então, deve ser remunerado pelo Programa de Seguro Desemprego, regulado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, mencionado nos seus artigos 2º e 2º-A, *in verbis*:

Art. 2º O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade:

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) **(grifamos)**

Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) **(grifamos)**

Contudo, é preciso lembrar que o direito do trabalho não se coaduna com determinadas práticas, muito em voga no meio rural, sobre a cobrança indevida de utilidades de natureza salarial, como estabelece o artigo 462 da CLT, já transcrito nesse texto:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. **(grifamos)**

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

O cenário legislativo trabalhista brasileiro não fornece garantias para resguardar o patrimônio do empregador quando este é utilizado para investir no capital humano da empresa. Como visto, somente os entes públicos, invocando o interesse do erário, vem formulando condicionantes legislativas para assegurar a continuação do vínculo funcional de seus servidores recém qualificados, impingindo indenizações em caso de atitudes demissionais destes. Por essa razão que nos

valemos da integração por analogia para vislumbrarmos uma solução jurídica compatível com o direito do trabalho. Na falta de norma trabalhista positivada, resta-nos conceber como válido acordo ou convenção coletivos de trabalho para disciplinar o assunto, conforme autorizado pelos artigos 8º e 476-A da CLT.

Regulamentando o pagamento da bolsa de qualificação profissional instituída pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, que alterou dispositivos da Lei nº 7.998/90, temos o artigo 7º da Resolução nº 591, de 11 de fevereiro de 2009, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, resolvendo:

Art. 7º Caso ocorra demissão, após o período de suspensão do contrato de trabalho, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do benefício Seguro-Desemprego.

Como visto, esse dispositivo da resolução resguarda o interesse do FAT, e não empregador. Na prática, tem sido adotada um termo aditivo ao contrato individual de trabalho, com a aquiescência do sindicato da categoria em negociação coletiva, consignando o compromisso do empregado beneficiado com uma qualificação profissional custeada pelo seu empregador para que o mesmo permaneça vinculado à empresa por um determinado período, comumente denominado de carência, à semelhança dos contratos de fidelização oferecidos pelas operadoras telefônicas junto aos seus usuários. A esse respeito, DALLEGRAVE NETO (2010, p. 155) invoca o artigo 422 do NCC²² para ressaltar a importância da boa fé à eficácia dos contratos, tanto da fase de execução quanto na fase pós-contratual.

²² Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

7. TERMOS DE COMPROMISSO PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO EMPREGADO

Uma sistemática muito em voga no meio acadêmico, e muito adaptada aos contratos de trabalho em geral, são os chamados termos de compromisso firmados entre os mestrandos e doutorandos que receberam um financiamento de uma instituição de ensino para realizarem seus cursos inclusive no exterior. A esse respeito, merece destaque o contido no artigo 47, § 3º, do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987; *in verbis*:

Art. 47. Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo ou emprego das carreiras de Magistério e Técnico-administrativo poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão da atividade docente:

- I - para aperfeiçoar-se em instituição nacional ou estrangeira;
- II - para prestar colaboração a outra instituição de ensino ou de pesquisa;
- III - para comparecer a congresso ou reunião relacionados com atividades acadêmicas;
- IV - para participar de órgão de deliberação coletiva ou outros relacionados com as funções acadêmicas.

§ 1º O prazo de autorização para o afastamento previsto no item I deste artigo será regulamentado pela IFE²³ e dependerá da natureza da proposta de aperfeiçoamento, não podendo exceder, em nenhuma hipótese, o prazo de cinco anos.

§ 2º O afastamento a que se refere o item II não poderá exceder a quatro anos, após o que o servidor perderá o cargo ou emprego na IFE de origem.

§ 3º A concessão do afastamento a que se refere o item I importará no compromisso de, ao seu retorno, o servidor permanecer, obrigatoriamente, na IFE, por tempo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações, sob pena de indenização de todas as despesas. (grifamos)

O custeio inclui passagens, hospedagens, sustento e mensalidades escolares em universidades nacionais ou estrangeiras, envolvendo grandes somas, normalmente em dólares norte-americanos, quando for o caso. Ao término do curso o estudante tem o compromisso de retornar ao país e repassar os conhecimentos adquiridos em favor da instituição de ensino financiadora. Corroborando com tais assertivas, antecipamos uma jurisprudência trabalhista sobre o tema:

²³ IFE – Instituição Federal de Ensino

CURSO DE DOUTORADO - TERMO DE COMPROMISSO - DESPESAS - RESSARCIMENTO

- O termo de compromisso firmado tem por objetivo a aplicação, na empresa, dos conhecimentos adquiridos por igual prazo do curso de doutorado. A expectativa da empresa é aproveitar diretamente todo esse aprendizado técnico-científico e usufruir do efeito multiplicador que tal aprendizado proporcionará aos demais técnicos da área. (...) Devido, portanto, o ressarcimento por tal prejuízo.

VOTO

(...)

O empregado-reclamado, após seleção interna, foi escolhido para participar de programa de formação em nível de doutorado na Universidade Federal de Viçosa/MG. Foi liberado por 42 meses, a partir de 4.03.96. A empresa, comprometeu-se a custear todas as despesas com salários, encargos sociais, auxílio subsistência mensal, passagens, transporte de mobiliário, taxas acadêmicas, elaboração de tese e outras necessidades ao desempenho do curso. Em contrapartida, o empregado reclamado permaneceria no serviço por igual tempo àquele necessário à realização do treinamento. Findo o prazo convencionado para conclusão do curso - 28.02.00 - não apresentou o respectivo certificado. Entre 3.03.00 e 23.12.00, esteve afastado das suas funções por razões que variavam entre a licença especial para elaboração da tese, e férias. Em 22.12.00 (fl. 24), alegando dificuldades financeiras, requereu suspensão do contrato de trabalho por dois anos, a ser iniciada em 2.01.01. Na ocasião, além de declarar plena consciência do compromisso firmado, alegou haver recebido proposta de trabalho, cujo salário era praticamente o dobro do que vinha recebendo na demandante. O pedido foi indeferido, o que motivou sua demissão voluntariamente. (...) A situação tornou-se mais grave diante do pedido de demissão, que definitivamente encerrou qualquer possibilidade de a empresa se beneficiar daquele investimento. (...) Importante salientar que além do estímulo ao aperfeiçoamento profissional proporcionado com o curso, o tempo de duração é computado para efeitos previdenciários. Devido, portanto, o ressarcimento por tal prejuízo. A matéria não é inédita neste Regional (Ac. 1ª T, RO-5186/95, Ac 2ª T, RO-1405/95)

(...)

Ultrapassada a discussão quanto a ser devida indenização, discute-se sua gradação. (...) Incluem-se nesse ressarcimento, todas as despesas com pagamentos de salário, auxílio subsistência mensal, passagens, transporte mobiliário, taxas acadêmicas, elaboração de tese, aquisição de livros e publicações técnicas, utilização de laboratório, aquisição de material para condução de pesquisa relacionada ao projeto de tese e, bem assim, todo e qualquer outro dispêndio realizado pela EMBRAPA em seu benefício durante o prazo de duração do aludido curso. (...) Pois bem, expresse que dentre as parcelas elencadas no ressarcimento estabelecido, está o pagamento efetuado a título de salários. O reclamado empregado durante o período do curso, esteve apenas estudando, não prestou serviços à EMBRAPA, como quer fazer crer. (...) Em assim sendo, merece reforma a sentença de origem, neste particular, para que à EMBRAPA seja deferido o pedido de ressarcimento das despesas constantes do termo de compromisso firmado, em especial, as de natureza salarial. (TRT 10ª R, 2ª T, RO nº

04583/2001, J. 2.08.2002, origem na 2ª Vara, Brasília, Proc. nº 02-0391/2001, Rel.ª Juíza Maria Piedade Bueno Teixeira).

Uma questão ainda controversa é a que diz respeito ao tempo de carência, pois os critérios não são uniformes e ainda se permite uma certa dose de subjetivismo na estipulação do tempo necessário para compensar o investimento na qualificação profissional. Quanto a esse último aspecto, por sinal relevante, tem-se que considerar a proporcionalidade e a razoabilidade na conjugação entre valores envolvidos e tempo de permanência no vínculo empregatício. Caso isso não seja devidamente respeitado, abusos certamente surgirão, acometendo o trabalhador a um verdadeiro regime de servidão que só poderá ser rompido com o pagamento de um ressarcimento que não raro exorbita a capacidade financeira do empregado, inclusive sob consignação salarial. É diante essa possibilidade que o Poder Judiciário Trabalhista deve exercer a sua censura, sob pena de admitirmos uma nova modalidade de *truck system*, o intelectual. É claro que não se pode conceber um protecionismo pró-empregado que exponha o empregador a um alto risco de frustrar as suas legítimas expectativas sobre o capital investido, principalmente porque a eventual deslealdade do empregado tornaria inviável a própria iniciativa do empregador em qualificar a sua mão-de-obra, transformando uma responsabilidade social empresarial num evidente e futuro prejuízo. Se a própria Constituição da República assinala que compete ao Estado a educação profissional para o trabalho (art. 205, CR), não seria justo delegar tal atribuição ao particular e ao mesmo tempo não lhe assegurar mecanismos jurídicos inibidores para que a qualificação profissional se torne uma iniquidade assistencial.

Sob essa logicidade, as empresas, inclusive as estatais, têm confeccionado cláusulas assecuratórias e condicionais para a qualificação profissional de seus empregados quando envolve participação ou co-participação nas verbas destinadas a tal fim. Juliana Bracks DUARTE, em artigo publicado na Revista Justiça do Trabalho²⁴, sugeriu a seguinte redação para o termo de compromisso para esse propósito:

²⁴ DUARTE, Juliana Bracks. Revista Justiça do Trabalho nº 240, p. 15; disponível em http://www.migalhas.com.br/mig_indice_depeso.aspx?id=moHcOWdlfOUFRZZ2vGyPYVT4poavbzTs; acesso realizado em 04/02/2013

Uma vez encerrado o curso, sendo irrelevante a aprovação ou reprovação do EMPREGADO, valerão as seguintes condições:

a) O EMPREGADO se compromete a manter seu vínculo de emprego com a EMPRESA pelos ___ anos seguintes, ou seja, até __/__/__, haja vista ter que compensar a EMPRESA pelo investimento feito e dar o retorno técnico esperado.

b) Caso seja rescindido o contrato por culpa exclusiva do EMPREGADO (pedido de demissão ou dispensa por justa causa), antes do término do curso ou do período de ___ anos estipulado na alínea anterior, a quantia custeada pela EMPRESA deverá ser integralmente devolvida pelo EMPREGADO, na mesma data de pagamento das verbas rescisórias.

c) Caso o EMPREGADO não possa quitar o valor devido no momento de pagamento das verbas rescisórias, terá o prazo de ___ dias para fazê-lo, desde que assine um termo de confissão de dívida.

Há de se discordar, contudo, do termo "integralmente" contido na letra "b" acima, visto que o ressarcimento deve ser dar *pro rata tempore* por questão de equidade. Do mesmo modo, questiona-se a validade jurídica de um *termo de confissão de dívida*, visto que isso conotaria que empregado estaria sendo constrangido a pagar o seu débito junto ao empregador e tal termo equivaleria a um pseudo título executivo extrajudicial. O ideal é que tais termos de compromisso contivessem cláusulas cujo teor denotassem que o empregado livre e espontaneamente se compromissou a aceitar os termos em que se daria a sua qualificação profissional, estando ciente da cláusula penal que contra ele se oporia caso ele deliberadamente ou por sua culpa provocasse a rescisão do contrato de trabalho antes do cumprimento de uma carência pré-estabelecida. A hipossuficiência do obreiro faz justificar a assistência do ente sindical para a validade jurídica do termo de compromisso, justamente para afastar uma futura conjectura sobre suposta coação moral irresistível sofrida pelo empregado no ato do ajuste. Nas palavras de LORENZETTI (2008, p. 42):

"Sendo a vontade elemento essencial à formação do ato ou negócio jurídico, para que estes tenham validade, é preciso que aquela reflita o querer interno dos sujeitos. Assim, quando a vontade revelada é fruto do erro, dolo ou coação, ainda que esta seja circunstancial, o sujeito que teve seu querer distorcido em razão de tais fatores pode postular a anulação do ato."

Somente assim, ou seja, afastando-se a o elemento coator à essência do termo de compromisso a ser assinado pelo empregado, torna-se-ia juridicamente viável ao empregador reivindicar um ressarcimento em face do empregado então qualificado em razão de uma eventual atitude rescisória deste.

8. A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA E NÃO TRABALHISTA

Antecipamos, no item 5 deste trabalho, e por uma questão meramente didática, um acórdão regional sobre a impossibilidade de reivindicação de horas extras por conta de curso de qualificação profissional. Reiteramos tal posicionamento jurisprudencial com a seguinte ementa:

TEMPO DESPENDIDO PELO EMPREGADO EM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BANCÁRIA - HORAS EXTRAS - Não houve reconhecimento, pelo acórdão regional, de existência de coação do Banco para que o empregado frequentasse o curso de administração bancária. O fato de haver interesse da empresa no aperfeiçoamento profissional dos seus funcionários não transforma o tempo dispensado pelo empregado no curso de administração bancária em tempo à disposição do empregador. Também há interesse por parte do empregado, que aprimorará seus conhecimentos, adquirindo maior capacidade para competir no mercado de trabalho. Além disso, a atitude da empresa, de arcar com a metade dos custos do curso frequentado pelo empregado é louvável, e a condenação ao pagamento da parte do empregado inibiria a liberalidade das empresas, contribuindo para a má qualificação dos profissionais, um dos maiores problemas no atual mercado de trabalho de nosso país. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST, 8.11.2000, RR 403465/1997, 17ª R, 5ª T, DJ 24.11.2000, p. 728, Rel. Conv. Juiz Guedes de Amorim).

Como visto, não seria juridicamente razoável que o empregador custeasse a qualificação do seu empregado e adicionalmente pagasse a ele horas extras pelo mesmo fato gerador, pois enquanto o empregado estava frequentando o curso de qualificação profissional ele não estava à disposição do empregador para outra tarefa senão aquela afeta à essa qualificação. Em artigo publicado por Juliana Bracks DUARTE, consta o mesmo tirocínio quanto às horas extras em curso de qualificação profissional citado pela autora:

“Ainda que o aperfeiçoamento do empregado resulte em proveito da empresa, tem como principal beneficiário o próprio trabalhador, que se qualifica para o mercado de trabalho. O fato de o curso ter sido realizado na sede da empresa, por si só, não dá direito à percepção dessas horas como extras; ao contrário, a atitude da reclamada ao ceder espaço para a realização do curso é louvável e visa a oferecer uma oportunidade para seus empregados, não sendo razoável pretender onerá-la por isso. Ademais, conforme item 6 do ofício, restou claro que quando do processo de seleção para ingresso no curso, o reclamante demonstrou interesse em realizá-lo, comprovando-se, assim, que a participação foi espontânea, atendendo aos seus interesses pessoais. O reclamante, diante da ausência de comprovação da obrigatoriedade na participação no curso, não se desincumbiu de comprovar o fato constitutivo de seu direito -

prestação de horas extras, ônus que era seu, conforme arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. (TRT 4ª R, Ac. unân. da 4ª T, publ. 4.06.2001, RO 728.351/97-8, Rel. Juiz Flavio Sirangelo, Recte. Disport do Brasil Ltda.); *in* Informativo Semanal 20/2002, ADV-Advocacia Dinâmica, COAD-Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional.”²⁵

A mesma autora colaciona alguns julgados no âmbito da justiça do Trabalho que, com base na fundamentação anterior, defere aos empregadores o direito a um ressarcimento das despesas efetuadas por conta de qualificação profissional de seus empregados acaso houver uma rescisão antes do término do contrato de trabalho. Eis os fundamentos:

“O ato jurídico perfeito ínsito em pactuação onde o empregador obrigou-se a custear bolsa de estudos e o empregado a cumprir obrigações de permanecer por tempo determinado tem eficácia sobre a natureza formal do contrato de trabalho com intensidade, não de modificação em sua essência, mas de estabelecer condição suspensiva quanto à necessidade primordial de observar a indeterminação do tempo. Provisoriamente estabeleceu-se a condição e, não em sentido definitivo, pois após o cumprimento da exigência passaria o pacto a ser indeterminado. Inviável exonerar-se o bolsista da reciprocidade em relação ao benefício concedido, pois embora inexista dispositivo específico de direito material sobre a matéria, o art. 444 da CLT e o seu parágrafo único (então vigente) amparam a tese do empregador e o art. 8º valida a aplicação subsidiária do direito comum, desde que não haja incompatibilidade de preceitos. Os princípios gerais da teoria das obrigações estão presentes na esfera jurídica trabalhista, inexistente a formalização de renúncia pelo empregador no tocante a demissão "sponte sua" do empregado, quanto ao ressarcimento postulado na presente ação. (TST, Ac. 1ª T. 2330, Proc. RR 3690/80, Rel. Min. Prates de Macedo).”²⁶

Nessa monta, os tribunais da justiça trabalhista têm reconhecido o direito do empregador ao ressarcimento das despesas efetivamente efetuadas na qualificação profissional do seu empregado. Entretanto, não se pode olvidar que a qualificação profissional no curso do contrato de emprego deve guardar nítida relação com a futura prestação laboral do empregado recém qualificado. Da mesma maneira que o empregador espera com justeza que o empregado lhe proporcione uma prestação de serviços em prol da empresa após a qualificação profissional patrocinada por aquele, este, por sua, vez tem a justa expectativa de exercer um cargo ou função perfeitamente compatíveis com a qualificação profissional adquirida. Não seria razoável e racionalmente produtora qualificar um empregado em, por exemplo,

²⁵ Revista Justiça do Trabalho nº 240, p. 15.

²⁶ *idem*

soldagem de alumínio para depois dessa especialização alocá-lo como rebitor²⁷. O empregado tem a legítima expectativa de passar a ocupar uma função mais destacada no ambiente de trabalho, afinal ele abriu mão do seu lazer, do seu convívio familiar pós jornada em prol de um futuro profissional mais promissor. Não é só o empregador, por esse prisma, que investe na educação profissional. O benefício deve ser recíproco. Um empregador que não aproveita o empregado recém qualificado numa função identificada com tal qualificação atenta, ao nosso ver e sem exagero, contra a dignidade humana do empregado. PETER DA SILVA (2005, p. 27) anota a importância jurídica da dignidade humana na seguinte passagem:

"Os direitos fundamentais apresentam-se como direitos que dão conteúdo às questões que sustentam a estrutura normativa básica do Estado e, em grande medida, da própria sociedade. Princípios como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), a liberdade (art. 5º, *caput*, da CF/88) e da igualdade (art. 5º, *caput*, da CF/88) agregam os conceitos mais importantes do Estado de Direito, encerrando os pilares da Democracia e do Estado Social, na Constituição brasileira em vigor."

Encontramos um julgado da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, de 23 de setembro de 2005, Processo nº 00838-2004-005-04-00-5, em que foi pleiteado uma indenização pela qualificação profissional de uma empregada que rescindiu o contrato de trabalho com a sua empregadora. Tal como exposto anteriormente, foram omitidos propositalmente alguns excertos desnecessários para a compreensão do *decisium*:

(...)

LOJAS RENNER S.A., já qualificado nos autos, propõe a presente reclamatória contra DIANA RITA COLLET, pedindo, pelos fatos e fundamentos expostos na petição inicial, a condenação da ré no ressarcimento das despesas de custeio do curso de aprimoramento que realizou junta a Fundação Getúlio Vargas.

Contesta a ré às fls. 254/267. Argüi a exceção de incompetência em razão da matéria. Afirma que não é devida a indenização porque houve imposição para que realizasse o curso em razão da sua condição de empregada.

(...)

1. DA INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA

²⁷ Operário que opera instrumento de fixação de rebites para unir chapas metálicas que não podem sofrer solda.

A ré argúi a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o pedido de indenização à empresa de parte dos custos do curso por àquela realizado junto a fundação Getúlio Vargas. Sem razão. O prejuízo que a autora alega ter sofrido decorre do contrato de trabalho havido entre as partes. Assim sendo, a pretensão deduzida na presente ação constitui controvérsia decorrente da relação de trabalho, se inserindo na competência da Justiça do Trabalho, prevista pelo artigo 114 da Constituição Federal. Nesse sentido a melhor jurisprudência. Rejeita-se a exceção de incompetência em razão da matéria, no particular.

2. DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

A autora, Lojas Renner S.A., manteve com a ré, Diana Rita Collet, vínculo de emprego no período de 05.06.97 até 13.10.03. Diz a empresa que sempre incentivou o aprimoramento de seus empregados e, por solicitação da ré, se prontificou a custear parte de seu curso de aperfeiçoamento. Assevera que a empregada realizou o Curso de Gestão em Varejo – MBA in Company na Universidade Renner, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas – FGV. A empresa custeou o valor de R\$ 9.945,00 e teve ressarcido, quando do pedido de demissão da ré, apenas R\$ 5.200,00. Requer o reembolso da diferença de R\$ 4.745,00.

Contesta a ré às fls. 254/267. Admite que firmou um contrato com a Universidade Renner, em parceria com a FGV, para a realização do curso de supramencionado, sendo custeado em 90% pela autora. Sustenta, contudo, que houve imposição da Renner para que realizasse o curso. Diz que, ante a sua condição de empregada, se submeteu à vontade do empregador.

Com razão a demandada.

Depreende-se do depoimento da testemunha da empresa, ouvida às fls. 270/271, que realmente a empregada não teve liberdade de escolha quanto à realização do curso oferecido pela autora. (...)

(...) Assiste razão à ré quando sustenta na defesa, à fl. 264, que realizou o curso em razão da sua condição de empregada hipossuficiente perante a empresa.

Ressalte-se que a autora, empresa privada, organizou, inclusive, um sistema permanente de educação de seus empregados, denominada Universidade Renner, com o objetivo de desenvolver padrões de excelência e de melhoria contínua do empreendimento econômico. Conforme se observa pelo documento das fls. 26/35, o contrato que a Universidade Renner firmou com a Fundação Getúlio Vargas visou promover um salto qualitativo nos padrões de conhecimento gerencial dos executivos da empresa, desenvolvendo conhecimentos específicos e visão estratégica nas áreas de gestão do varejo, procurando integrar os conceitos e ferramentas de marketing varejista à cultura Renner. – grifei.

Consta na apresentação do curso, à fl. 26: “As mudanças no cenário competitivo têm levado as empresas a gerir de forma mais efetiva seu capital intelectual. Tal imperativo exige modelos mais sofisticados de desenvolvimento, voltados para as necessidades dos negócios. Com o modelo aqui apresentado, procura-se: primeiro, obter as vantagens usuais de um programa fechado, ou seja, a troca de experiências e o aumento da integração e sinergia entre profissionais; segundo, somar o valor de um certificado de um programa com tradição e

reconhecimento no mercado; e terceiro, agregar valor por meio da realização de especializações que correspondem aos focos de negócios da RENNERTM

Pelo exposto, inaplicáveis à hipótese dos autos as jurisprudências transcritas pela empresa na petição inicial. Em ambas as hipóteses, processos nº 00014.013/97-5 e 4583/01, são Fundações e Empresas Públicas que custeiam cursos de pós-graduação escolhidos por seus empregados. Ora, no caso em análise, a empresa é privada, não foi o empregado que escolheu o curso e o objetivo maior da realização deste é o atendimento do interesse econômico do empregador, como visto acima.

Não é devida a indenização pleiteada na petição inicial. Entendimento em sentido contrário implicaria transferir para o empregado o risco da atividade econômica, em ofensa as disposições do art. 2o da CLT. Se para atingir seu objeto social a empresa precisa qualificar a sua gerência, criando inclusive uma organização permanente para educação de seus empregados, no caso, a Universidade Renner, não se pode admitir que o risco deste empreendimento educacional fique por conta do empregado, que é obrigado a firmar compromisso de trabalhar para o empregador durante vários anos sob pena de ter que indenizá-lo.

O empregado, recebendo salário diferenciado em razão do exercício de gerência, uma vez escolhido pelo empregador para se juntar ao esforço de alavancar os negócios deste com seu aprimoramento intelectual, não pode simplesmente negar-se a realizar o curso. Se assim proceder, a sua despedida será imediata, abrindo mão do salário diferenciado que conta para subsistência e bem estar seu e de sua família. Admitir-se-ia a livre manifestação de vontade se os empregados tivessem garantia no emprego, o que não é a regra no nosso ordenamento jurídico.

Diga-se por oportuno que a ré informa em seu depoimento que o interesse maior para que realizasse o curso da Fundação Getúlio Vargas era da empresa autora, pois quando estava trabalhando na Renner fez um curso de pós-graduação em marketing na Escola Superior de Propaganda e Marketing de Porto Alegre – ESPM. Afirma que custeou o curso da ESPM “porque queria ter liberdade para escolher o seu futuro”. Assevera que, em razão de tal fato, não tinha maior interesse em fazer o curso da FGV, mas foi obrigada pela autora. (...)

Indefere-se o pedido.

ANTE O EXPOSTO, afasto a exceção de incompetência em razão da matéria e julgo improcedente a ação. (...)

André Reverbel Fernandes
Juiz do Trabalho

Posteriormente, a empresa sucumbente recorreu, vindo a conseguir a reversão da decisão monocrática contrária ao seu interesse, conforme nos autos do RO nº 008380036-2004-5040005 interposto no TRT da 4ª Região, assim ementado:

EMENTA: INFRAÇÃO À CLAÚSULA CONTRATUAL. INDENIZAÇÃO. Verificando-se, pelos elementos trazidos à colação, que a requerida infringiu cláusula de adendo ao contrato de trabalho, devido o pagamento da indenização correspondente, conforme expressa previsão contratual. Apelo provido.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO interposto de sentença proferida pelo MM. Juiz da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrente LOJAS RENNER S.A. e recorrida DIANA RITA COLLET.

Inconformada com a decisão proferida pelo MM Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (fls. 285/287), recorre ordinariamente a empresa autora, consoante razões das fls. 289/296.

Insurge-se contra a improcedência da ação, argumentando que, visando o aprimoramento de seus empregados, a ora recorrente oportunizou a realização de curso de aperfeiçoamento, custeando 90% do valor do curso, celebrando um adendo ao contrato de trabalho da ré, pelo qual a empregada se comprometeu a ressarcir a totalidade do valor pago pela empregadora caso rescindisse o contrato, por sua iniciativa, no período de dois anos após o término do curso. Aduz, então, que tendo a recorrida pedido demissão nesse interregno, devido o ressarcimento em questão.

(...)

A ré, em contra razões, argúi a prefacial de não-conhecimento do recurso ordinário, por deserto. Alude que não foi efetivado o depósito recursal, um dos pressupostos de admissibilidade do apelo.

Rejeita-se.

Com efeito, o depósito recursal constitui-se em um dos pressupostos de admissibilidade do recurso ordinário, consoante dispõe o art. 899 da CLT. Contudo, só será imprescindível o depósito quando se verificar a existência de condenação pecuniária do recorrente, na medida em que o depósito recursal tem por finalidade a garantia da execução. No caso em apreço, não há condenação em pecúnia, mas simplesmente fixação de custas processuais tendo por base o valor dado à causa pela autora.

Assim, não há falar em depósito recursal, não se configurando a deserção alegada.

(...)

RESSARCIMENTO DE VALORES PAGOS PELA EMPRESA. CURSO DE APERFEIÇOAMENTO.

A autora sustenta que, visando o aprimoramento de seus empregados, oportunizou a realização de curso de aperfeiçoamento, custeando 90% do valor do curso, celebrando um adendo ao contrato de trabalho da ré, pelo qual a empregada se comprometeu a ressarcir a totalidade do valor pago pela empregadora caso rescindisse o contrato, por sua iniciativa, no período de dois anos após o término do curso. Aduz, então, que tendo a recorrida pedido demissão nesse interregno, devido o ressarcimento em questão.

Analisa-se.

Na petição inicial, a empresa-autora relatou que proporcionou curso de aperfeiçoamento a seus empregados, entre eles a autora, custeando 90% de seu valor. Aduziu, ainda, que, segundo cláusula inserida em adendo contratual, restou estabelecido que a empregada, caso se desligasse da empresa, por sua iniciativa, no período de dois anos após a conclusão do curso, estaria obrigada a ressarcir a empregadora da totalidade dos gastos por ela efetuados.

Em sua defesa, a requerida asseverou que somente realizou o curso por determinação de sua empregadora. Referiu, também, que a rescisão contratual se deu em comum acordo entre as partes.

O Juízo a quo, considerando que a requerida se viu compelida a realizar o curso oferecido pela empregadora e que não há como transferir os riscos do negócio aos empregados, julgou improcedente a ação.

Consoante se verifica na fl. 13, as partes celebraram um adendo ao contrato de trabalho, no qual restou acertado o custeio de 90% das despesas com o curso de Gestão e Varejo oferecido pela empresa, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas. Na cláusula 2ª do adendo restou convencionado o seguinte: O(A) empregado (a) se compromete, desde já, a permanecer laborando em favor do empregador pelo prazo equivalente a 2 anos após a conclusão do curso de formação custeado pela empresa. Parágrafo único - Caso o(a) empregado(a) venha a se desligar do emprego, por pedido de demissão, antes do prazo acima previsto, estará obrigado a devolver ao empregador no momento da rescisão contratual, os valores gastos no custeio do curso de formação objeto do presente Adendo Contratual, com a devida atualização monetária.

(...)

Diversamente do entendimento vertido na sentença de origem, não há prova de que a requerente tenha coagido, de alguma maneira, a requerida a frequentar o curso em apreço. Ademais, há de se ter presente que um curso de aperfeiçoamento, subsidiado em 90% pela empregadora, é de grande interesse e benefício ao empregado. Também afigura-se perfeitamente coerente que a empregadora, ao subsidiar o curso, tenha interesse que os ensinamentos oportunizados a seus empregados revertam a seu favor, sendo perfeitamente viável a cláusula do adendo contratual que prevê a devolução da importância subsidiada, caso o empregado venha a se desligar da empresa, por sua iniciativa, no período de 2 anos após a conclusão do curso. O fato de a requerida ter participado de curso de pós-graduação, às suas expensas, em período anterior, apenas demonstra seu total interesse em se aperfeiçoar profissionalmente, o que a qualifica, sobremaneira, a participar de outros cursos, ainda mais considerando o subsídio da empregadora. Esses cursos, por certo, enriquecem seu currículo profissional.

Ressalte-se que a empresa, ao oportunizar a realização desses cursos, investe em seus profissionais, sendo perfeitamente compreensível a sua preocupação no sentido de que esses conhecimentos adquiridos, na medida do possível, sejam utilizados a seu favor e não em favor da concorrência. Não há qualquer malícia ou má-fé no procedimento da empregadora.

De outra sorte, não há qualquer prova nos autos, sequer indícios, de que a rescisão contratual ocorreu em comum acordo. O pedido de demissão da requerida (fl. 14) é expresso e contou com a assistência de seu sindicato de classe. Vê-se, também, que esse pedido ocorreu dentro do interregno previsto no adendo contratual.

A requerente admitiu o desconto de parte do valor subsidiado na rescisão contratual (R\$ 5.200,00), com o que concordou a requerida, consoante termos da contestação (fls. 264/265). Dessa forma, não há como acolher a alegação de invalidade do termo de rescisão contratual da fl. 15, já que a requerida tenta eximir-se do ressarcimento em questão indicando o desconto feito naquele documento. Utilizando-se, portanto, daquele recibo como prova a seu favor, não há como pretender invalidá-lo.

Por todo o exposto, dá-se provimento ao recurso ordinário da requerente para condenar a requerida ao pagamento da indenização por infração à cláusula contratual, no valor de R\$ 4.745,00, com juros e correção monetária, na forma da lei.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, preliminarmente, à unanimidade de votos, rejeitar a prefacial de deserção do recurso arguida em contra razões. No mérito, à unanimidade de votos, dar provimento ao recurso ordinário da autora para condenar a requerida ao pagamento da indenização por infração à cláusula contratual, no valor de R\$ 4.745,00, com juros e correção monetária, na forma da lei. Valor da condenação fixado em R\$ 4.745,00. Custas revertidas à requerida.

Intimem-se.

Porto Alegre, 18 de janeiro de 2006.

JURACI GALVÃO JÚNIOR – Juiz Relator

No âmbito da Administração Pública, temos alguns casos debatidos pela Justiça Federal Comum sobre ex militares empossados em cargos públicos civis que não cumpriram determinado prazo de carência para desvincularem das Forças Armadas, em razão de algum curso realizado durante o vínculo com a respectiva corporação. A discussão ainda está sendo debatida em primeira e segunda instâncias. Eis alguns julgados pertinentes ao tema²⁸:

Poder Judiciário - Justiça Federal - Seção Judiciária de Mato Grosso - 5ª Vara

Sentença nº 135/2001 - Processo nº 1999.36.00.003760-9 - Ação Ordinária

Autor: Jorge Luiz de Moraes Fonseca - Ré: União

Jorge Luiz de Moraes Fonseca ajuizou a presente ação ordinária contra a União, com pedido de antecipação de tutela, objetivando a anulação de débito para com a fazenda pública.

²⁸ Foram omitidos alguns trechos das sentenças por não contribuir com a cognição afeta a esse trabalho.

Aduz que, após ter sido nomeado e tomado posse em cargo público no Tribunal de Contas da União, o autor foi demitido do quadro de oficiais do Exército, onde ocupava a patente de capitão, vindo a ser notificado pelo Ministério do Exército para recolher ao fundo do Exército a importância devida por despesas com curso superior, na área de engenharia, conforme planilhas anexadas, à título de indenização por sua formação em curso superior de engenheiro metalúrgico no Instituto Militar de Engenharia, no período de 1990 a 1994.

(...) Em razão disso, embasando-se no art. 117 da Lei nº 6.880/80, alterado pela Lei nº 9.297/96, a União incluiu uma sanção indenizatória ao oficial demitido *ex officio*, por investidura em cargo público permanente estranho à carreira militar, vindo a inscrever o débito na dívida ativa da União, transformando-se em uma quantia exorbitante, segundo o autor, com a consequente inclusão do seu nome no CADIN.

Requer a antecipação da tutela para exclusão de seu nome dos registros negativos oficiais e, por fim, a procedência da ação, declarando a inexistência desse débito para com a União.

(...)

Devidamente citada, a União contestou, alegando: (...) c) não houve violação ao art. 206, inc. IV, da CR, por não se tratar o IME de instituição de ensino aberta ao público em geral, mas específica para oficiais de carreira do Exército Brasileiro; (...)

(...)

Relatados. Decido.

(...)

O autor fundamenta sua pretensão em quatro teses específicas e distintas, contra as quais se opõe a requerida: a) incerteza e iliquidez da dívida ativa; b) o art. 116 da Lei nº 6.880/80, refere-se aos casos em que há demissão a pedido e não daqueles em que há demissão *ex officio*; c) inconstitucionalidade do art. 117 da Lei nº 6.880/80, por afronta ao artigo 206, IV da Carta Magna, e; d) ofensa ao direito adquirido.

O autor não logrou provar a incerteza e iliquidez do título que ampara a pretensão da requerida. Não se olvide, que a certidão de dívida ativa, a teor do que dispõe o art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 6.830/80, possui presunção de legitimidade, presunção essa *iuris tantum*, podendo ser ilidida por prova inequívoca. (...)

(...)

Entretanto, se em tese o art. 117 da Lei nº 6.880 não contém nenhum vício que macule o texto constitucional, o mesmo não se pode dizer quanto ao ato administrativo, que em uma interpretação errônea e equivocada do já citado dispositivo legal, feriu o direito constitucional do autor, previsto e garantido no art. 206, IV da CR de 1988.

Com efeito, preceitua o art. 206, IV, da Constituição da República, *in verbis*:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais.

(...)

Pois bem. O curso de engenharia - habilitação em metalurgia - IMe, que o autor cursou, foi ministrado no Instituto Militar de Engenharia, sendo, portanto, um estabelecimento oficial. Se foi ministrado em estabelecimento oficial, temos que o ensino é público, ainda que restrito a uma categoria restrita de cidadãos: os militares.

Assim, se o ensino (curso) foi público e deu-se em um estabelecimento oficial, segue-se que nada poderá ser cobrado do autor, ainda que posteriormente. Percebe-se pois, que não se pode aplicar ao autor o comando do art. 117 da Lei nº 6.880/80, não porque tal dispositivo seja inconstitucional, mas porque nesse caso, a sua aplicação contraria o preceito constitucional.

(...)

Diante do exposto, julgo procedente o pedido e declaro a inexistência de relação jurídica entre o autor e a requerida, e por consequência declaro nula a inscrição em dívida ativa, com base nos valores que originaram este processo.

(...)

Cuiabá - MT, 21 de fevereiro de 2001.

Paulo César Alves Sodré

Juiz Federal Substituto da 5ª Vara/MT

No caso acima exposto, temos que a sentença reconheceu a inaplicabilidade da cobrança pleiteada pela União por contrariar a correta interpretação de um preceito constitucional explícito. De fato, não haveria porque cobrar um curso ministrado por um estabelecimento oficial de ensino já que a razão de ser, ou seja, o fundamento finalístico de um estabelecimento público de ensino oficial é prestar o serviço gratuitamente. Sendo gratuito o ensino então não há ônus, e se não há ônus então não procede qualquer cobrança contra aquele que usufruiu deste ensino²⁹. Projetando tal conclusão para a realidade celetista, é como se o empregado realizasse um curso em uma escola pública profissionalizante, sem contrapartida financeira do seu empregador, e este, ao término do curso, impusesse um ressarcimento em face do seu empregado caso houvesse uma rescisão do contrato de trabalho junto àquele. Tal ressarcimento, portanto, equivaleria a um enriquecimento sem causa por parte do empregador em desfavor do empregado.

0016942-09.2009.403.6100 (2009.61.00.016942-4) - UNIÃO FEDERAL (Proc. 1557 - LUIZ FABRICIO THAUMATURGO VERGUEIRO) X VALDIR MONTEIRO OLIVEIRA JUNIOR (RJ104771 - MELAINÉ CHANTAL MEDEIROS ROUGE).

²⁹ Quando se diz gratuito, em verdade, diz-se que o ensino é financiado pela sociedade em geral, ou seja, não há cobrança de mensalidades.

Trata-se de ação ordinária proposta pela UNIÃO FEDERAL em face de VALDIR MONTEIRO OLIVEIRA JUNIOR, visando o ressarcimento aos cofres públicos do valor de R\$ 161.394,34 (cento e sessenta e um mil trezentos e noventa e quatro reais e trinta e quatro centavos).

Esclarece a autora que o réu, ex oficial da Força Aérea Brasileira (FAB), concluiu o Curso de Formação de Oficiais Intendentes em 12/12/2003 e nesta data foi nomeado Primeiro Tenente Intendente da Aeronáutica. Em 06/07/2006, o réu foi demitido ex officio do serviço ativo, pela assunção de cargo público civil permanente e inacumulável de Auditor Fiscal da Receita Federal. Assim, tendo sua demissão ocorrido 2 anos, 6 meses e 6 dias antes dos 5 (cinco) anos do oficialato indicado por norma legal para desligar-se sem ressarcimento (arts. 115 e 116 da Lei nº 6.880/80 - Estatuto dos Militares), a Administração Militar promoveu o Processo Administrativo nº 67221.002387/2006-10 e a Secretaria de Economia e Finanças da Aeronáutica procedeu ao cálculo do valor que a Força Aérea despendeu com a formação do Oficial, sendo este o objeto da ação, já que o réu, mesmo provocado, não fez o pagamento espontaneamente.

(...)

Citado, o réu apresentou contestação às fls. 31/63 sustentando: 1) a falta de razoabilidade da indenização cobrada pela União Federal e violação aos artigos 4º, inciso XI, 39, 40 e 41, todos da Lei Complementar nº 73, de 10/02/93; 2) a inconstitucionalidade dos artigos 116 e 117 caput e inciso II da Lei 6.880/1980, com a redação dada pela Lei nº 9.297/96, em face do disposto no artigo 42, § 3º da CF/88; 3) inconstitucionalidade da cobrança do ensino público, por força do disposto no artigo 206 da Constituição Federal; 4) a falta de comprovação do valor da indenização e a inclusão indevida, neste montante, da contraprestação dos serviços que o réu prestou à Aeronáutica e 6) a incorreta proporcionalidade para a dedução do valor referente ao tempo trabalhado após a formação.

Em caso de procedência do pedido formulado, requer seja reduzida a indenização pretendida pela União Federal, expurgando-se os valores que não se referem às despesas de preparação e formação do aluno, vedando-se, em especial, a devolução dos salários percebidos pelo réu. Pede, outrossim, a redução da indenização, respeitando-se a proporcionalidade do total tempo de serviço prestado à Aeronáutica após a formação do Réu, qual seja, 2 anos, 5 meses e 24 dias.

(...)

DECIDO.

II - A legislação aplicável à hipótese vertente, assim dispõe:

Lei nº 6.880/80 – Estatuto dos Militares:

Art. 115. A demissão das Forças Armadas, aplicada exclusivamente aos oficiais, se efetua:

I - a pedido; e

II – ex officio.

Art. 116. A demissão a pedido será concedida mediante requerimento do interessado:

I - sem indenização aos cofres públicos, quando contar mais de 5 (cinco) anos de oficialato, ressalvado o disposto no 1º deste artigo; e

II - com indenização das despesas feitas pela União, com sua preparação e formação, quando contar menos de 5 (cinco) anos de oficialato.

§1º - A demissão a pedido só será concedida mediante a indenização de todas as despesas correspondentes, acrescidas, se for o caso, das previstas no item II, quando o oficial tiver realizado qualquer curso ou estágio, no país ou no exterior, e não tenham decorrido os seguintes prazos:

a) 2 (dois) anos, para curso ou estágio de duração igual ou superior a 2 (dois) meses e inferior a 6 (seis) meses;

b) 3 (três) anos, para curso ou estágio de duração igual ou superior a 6 (seis) meses e igual ou inferior a 18 (dezoito) meses:

c) 5 (cinco) anos, para curso ou estágio de duração superior a 18 (dezoito) meses.

§ 2º O cálculo das indenizações a que se referem o item II e o parágrafo anterior será efetuado pelos respectivos Ministérios.

Art. 117. O oficial da ativa que passar a exercer cargo ou emprego público permanente, estranho à sua carreira, será imediatamente demitido *ex officio* e transferido para a reserva não remunerada, onde ingressará com o posto que possuía na ativa e com as obrigações estabelecidas na legislação do serviço militar, obedecidos os preceitos do art. 116 no que se refere às indenizações.

Pois bem. O réu, conforme se infere dos documentos carreados aos autos concluiu o Curso de Formação de Oficiais Intendentes da Aeronáutica em 12 de dezembro de 2003. Em 06 de julho de 2006, por ter sido aprovado no concurso público para provimento do Cargo de Auditor Fiscal da Receita Federal, foi demitido *ex officio* do serviço ativo da Aeronáutica, conforme Portaria nº 941/GC1, de 28 de setembro de 2006 (fls. 15). O réu, portanto, não concluiu o prazo mínimo de 5 (cinco) anos exigido para o desligamento do serviço militar, devendo, nos termos da norma supra mencionada, ressarcir os cofres da União Federal, repondo as despesas pecuniárias havidas com a sua formação e preparação. Os cursos militares não constituem o ensino fundamental, não sendo obrigação do Estado garantir aos cidadãos tal formação. O curso de formação de oficiais é mantido com recursos públicos e segundo finalidade pública específica, voltada para o atendimento das Forças Armadas, que o mantém e patrocina. Assim, não socorre ao réu a assertiva de que infringida norma constitucional garantidora do ensino gratuito. Ademais, se o Estado investe na formação do militar, é medida de equidade que deste se exija um tempo mínimo de prestação de serviços e permanência no serviço ativo militar, a fim de garantir ao Estado o retorno com o investimento proporcionado. A esse respeito, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, analisando a regra do art. 117 do Estatuto dos Militares, com as alterações promovidas pela Lei nº 9.297/96, não vislumbrou qualquer ofensa à Constituição da República, conforme se extrai do julgamento da Medida Cautelar na ADI nº 1626/DF, *in verbis*:

EMENTA:

I. Ação direta de inconstitucionalidade: partidos políticos: legitimação ativa que não depende do requisito da pertinência temática: precedentes.

II. Militar: demissão *ex officio* por investidura em cargo ou emprego público permanente estranho à carreira. Indenização das despesas com a formação e preparação do oficial, sem que hajam transcorridos, até a demissão e transferência para a reserva, os prazos estabelecidos em lei (art. 117 do Estatuto dos Militares, conforme redação dada pela Lei 9.297); arguição de inconstitucionalidade à qual não se reconhece a plausibilidade bastante a justificar a suspensão liminar da norma. (ADIn 1626-1/MC, Tribunal Pleno, Rel. Ministro SEPÚLVEDA PERTENCE, DJ 26/09/97).

Por oportuno, confirmam-se, também, as seguintes ementas:

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. MILITAR. DESLIGAMENTO A PEDIDO. INDENIZAÇÃO DEVIDA AO ESTADO. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 115 E 116 DA LEI N. 6.880/80. NÃO OCORRÊNCIA. CÁLCULO PROPORCIONAL DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. POSSIBILIDADE. Cuida-se, na origem, de ação de cobrança movida pela União contra ex militar, objetivando a condenação do réu ao pagamento do valor de R\$ 43.607,07 (quarenta e três mil, seiscentos e sete reais e sete centavos), decorrentes da participação no Curso Especial de Artilharia de Costa e Antiaérea, no período compreendido entre 10 de março a 7 de novembro de 2003, custeado pelo Exército Brasileiro. Não há falar em violação dos arts. 115 e 116 da Lei nº 6.880/80, tendo em vista que tais dispositivos não possuem qualquer natureza sancionatória ou punitiva, mas, tão somente, dispõem acerca da forma pela qual se processa a demissão dos quadros da Força Aérea Brasileira. Para que não se configure enriquecimento sem causa da União, a indenização devida, em virtude do que dispõe o art. 116, 1º, inciso II, alínea b, deve ter como parâmetro tanto o valor despendido pelo Poder Público como a contraprestação efetuada pelo ex militar quando ainda em serviço, em observância aos princípios constitucionais da proporcionalidade e da isonomia. No caso dos autos, a Corte local decidiu que o valor a ser ressarcido deve ser calculado com base no período restante do prazo mínimo de cinco anos. Isso porque à época da demissão do serviço ativo já havia transcorrido 19 meses e 22 dias do término do curso, já tendo o Réu cumprido mais da metade da totalidade de sua obrigação, ou seja, 592 dias dentre os 1.080 dias exigidos. Dessa forma, deve o réu indenizar os 488 dias de carência não cumprida, no importe de R\$ 19.703,90, valor esse atualizado até março de 2005. Nesse sentido: REsp 1016576/RJ, Rel. Ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, DJe 27/8/2009. Recurso Especial não provido. (STJ - REsp201001089190 - Relator Ministro BENEDITO GONÇALVES- publ. DJE de 10/02/2011).

AGRAVO LEGAL. APELAÇÃO. JULGAMENTO MONOCRÁTICO: POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 557 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. MILITAR. CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS. DEMISSÃO EX OFFICIO. INDENIZAÇÃO PELO NÃO CUMPRIMENTO DO PERÍODO DE SERVIÇO OBRIGATÓRIO. LEI 9.297/96. LEI 6.880/80, ARTIGOS 116, INCISO II E 117. INDENIZAÇÃO. RESSARCIMENTO À UNIÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PROPORCIONALIDADE. A teor do artigo 557 do Código de Processo Civil,

que hoje vigora com a redação dada pela Lei nº 9.756/98, o Relator, por expressa autorização legal, poderá subtrair do Colegiado a apreciação do recurso quando manifestamente inadmissível, improcedente, prejudicado ou em confronto com súmula ou com jurisprudência dominante do próprio Tribunal ou dos Tribunais Superiores, sem que isso signifique privação da ampla defesa. A Lei nº 6.880/80, em seu artigo 116, inciso II, parágrafo 1º, alínea b, estabelece o dever de indenizar imposto ao militar que frequentou e concluiu algum curso ou estágio, no país ou exterior, com duração igual ou superior a 6 (seis) meses e igual ou inferior a 18 (dezoito) meses, às expensas da União Federal, usufruindo das benesses da formação militar, quando desligar-se das fileiras da instituição em que prestava serviço ativo em menos de 3 (três) anos a partir da data de conclusão do curso. No caso concreto, o réu frequentou Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais no período de 13/02/2003 a 28/11/2003. Em julho/2005, contudo, foi nomeado e investido em cargo público e permanente, o que ensejou sua demissão *ex officio*, sem a observância do prazo mínimo legal estipulado. A demissão antecipada sem a observância do referido prazo mínimo legal estipulado frustra os objetivos da Administração, a qual investe na preparação, formação e qualificação do militar para ter, em suas fileiras, um profissional altamente capacitado, esperando um retorno quanto às despesas efetuadas. O valor da indenização deve ser proporcional, devendo ser considerado o valor despendido pela União Federal com a realização do curso descrito, descontado o equivalente ao período em que o réu permaneceu no serviço após o término do curso. Agravo legal improvido. (TRF3 – AC 20066000014875 - Relator Juiz COTRIM GUIMARÃES - publ. DJF 3 CJ1 10/02/2011 - pág. 123).

Assentado o dever do réu proceder ao ressarcimento, cabe fixar o valor da indenização. Em homenagem ao princípio da razoabilidade e da isonomia, mostra-se exigível que o ressarcimento ao Erário Público seja proporcional ao tempo de permanência do ex militar na atividade castrense, já que a obrigação legal de indenizar não possui natureza sancionatória, mas, tão somente, de reposição dos valores despendidos pela Administração com a reparação e formação do Oficial. Assim, o ressarcimento deve pautar-se pela diferença entre aquilo que foi gasto pela União Federal e a contraprestação do ex militar, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa do órgão público.

Analisando a planilha acostada às fls. 22/23 infere-se de sua leitura que a União Federal está incluindo nos valores exigidos do réu, aqueles referentes à remuneração recebida pelo Oficial deduzidos os descontos obrigatórios, o que a toda evidência não se pode conceber. Desta forma, tendo restado comprovado que o réu não cumpriu todo o tempo a que estava obrigado por lei, ou seja, cinco anos de prestação de serviço militar após ter sido nomeado Primeiro Tenente Intendente, é cabível a indenização proporcional das despesas realizadas pela União Federal com sua formação.

III – Isto posto, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados na inicial para condenar o réu ao ressarcimento aos cofres da autora do valor correspondente às despesas comprovadamente feitas por esta, apenas com a preparação e formação acadêmica daquele, descontados os valores equivalentes ao período em que o réu permaneceu no serviço

após a conclusão do curso, nos moldes do inciso II, do artigo 116 da Lei 6.880/1980, nos termos da fundamentação que faz parte integrante deste dispositivo. O valor da indenização será apurado em regular liquidação de sentença. Condene o réu, outrossim, ao pagamento de honorários advocatícios em favor da União Federal, ora fixados em 10% (dez por cento) do valor da condenação. Juros de mora de 1% (um por cento) ao mês a partir da citação e correção monetária nos moldes do Manual de Orientação de Procedimentos para os Cálculos na Justiça Federal (Provimento nº 64/2005). Sentença sujeita ao reexame necessário.

São Paulo – SP, 29 de julho de 2011.

Tânia Regina Maragoni

Juíza Federal Titular 16ª Vara Cível/SP

A decisão em comento seguiu uma direção diametralmente oposta à anterior. Nesta foi reconhecido o direito ao ressarcimento *pro rata tempore* pelas despesas efetuadas na formação (qualificação) profissional do servidor (*mutatis mutandis* empregado) em razão do seu desligamento da corporação, visto que o mesmo passou a assumir outro cargo público. Eis que nesse aspecto, *data maxima venia*, a sentença merece crítica. O ente empregador que ingressou com uma ação de cobrança é o mesmo ente que passou a empregar o servidor sucumbente. O débito reconhecido na sentença recai sobre o mesmo servidor (empregado) que *ex ante* possuía e *ex post* passou a ter vínculo funcional com o mesmo ente empregador. A personalidade jurídica não é distinta, não houve solução de continuidade no vínculo funcional (relação empregatícia). Essa solução contradiz o princípio do não enriquecimento indevido que fundamentou a jurisprudência precedente aqui apresentada. Projetando tal decisão para a realidade da CLT, que é a que nos interessa, é como se o empregado fosse condenado a ressarcir um empregador, do qual se demitiu, e passasse a ter vínculo de emprego com outro empregador pertencente ao mesmo grupo econômico do primeiro.³⁰

In fine, e por amor ao debate, colaciona-se uma jurisprudência da Justiça Federal Comum, em que se discutia a forma pela qual o servidor público civil, beneficiário de um curso realizado no exterior a expensas de uma autarquia federal, deveria repor o investimento proporcionado. Segue a seguinte ementa a respeito:

RECURSO ESPECIAL Nº 1.103.315 - ES (2008/0244785-0)
RELATOR : MINISTRO JORGE MUSSI

³⁰ Circunstância difícil de ocorrer na prática, mas possível. Essa comparação foi inserida por questões meramente didáticas.

RECORRENTE : JOSÉ DE MORAES CARVALHO
 ADVOGADO : LUIZ FERNANDO FARIA MACEDO
 RECORRIDO : UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO UFES
 PROCURADOR : ALEX TAVARES DOS SANTOS E OUTRO(S)

EMENTA

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO APOSENTADO. RELAÇÃO DE NATUREZA ESTATUTÁRIA. APLICAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES CIVIS DA UNIÃO. AFASTAMENTO PARA APERFEIÇOAMENTO. DOUTORADO NA FRANÇA. APOSENTAÇÃO ANTES DA COMPLETA CONTRAPRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. INDENIZAÇÃO NOS MOLDES DO § 1º DO ARTIGO 46 DA LEI N. 8.112/1990.

1. A indenização em virtude de descumprimento de contrato entabulado entre a Administração e o servidor não descaracteriza o vínculo administrativo existente entre as partes, haja vista que a obrigação de ressarcir os vencimentos recebidos durante o período de afastamento para estudos no exterior decorre de previsão legal expressa.
2. Consolidou-se no âmbito da Quinta Turma a compreensão de que "a passagem para a inatividade não exclui o servidor público da carreira a que pertence" (RMS 24.007/MS, Rel. Ministro ARNALDO ESTEVES LIMA, QUINTA TURMA, julgado em 28/8/2008, DJe 17/11/2008). Em outras palavras, o servidor, ao aposentar-se, permanece vinculado à Administração, que lhe mantém os proventos.
3. O artigo 46 da Lei n. 8.112/1990, na redação original, em vigor ao tempo do afastamento, já possibilitava o parcelamento da indenização no limite de dez por cento da remuneração ou provento, evidenciando a aplicação em relação ao servidor aposentado.
4. Posteriormente, a Medida Provisória n. 2.225-45, de 4/9/2001, expungiu da interpretação normativa eventual dúvida acerca do seu alcance quando passou a prever que a reposição ou a indenização ao erário seria precedida de comunicação ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista.
5. Requerida a aposentadoria antes do período necessário à completa contraprestação dos serviços a que estava obrigado, a indenização deve reger-se na forma do § 1º do artigo 46 da Lei n. 8.112/1990.
6. Recurso especial provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da Quinta Turma do Superior Tribunal de Justiça, na conformidade dos votos e das notas taquigráficas a seguir, "Prosseguindo no julgamento, a Turma, por maioria, conhecer do recurso e lhe dar provimento, nos termos do voto do Sr. Ministro Relator. Os Srs. Ministros Felix Fischer e Laurita Vaz votaram com o Sr. Ministro Relator.

Votou vencido o Sr. Ministro Napoleão Nunes Maia Filho que conhecia do recurso, mas lhe negava provimento.

Não participou do julgamento o Sr. Ministro Honildo Amaral de Mello Castro (Desembargador convocado do TJ/AP). (Art. 162, §2º do RISTJ).

Brasília (DF), 19 de agosto de 2010. (Data do Julgamento).

MINISTRO JORGE MUSSI Relator

Esse acórdão sustentou-se na legislação federal nº 8.112, 11 de dezembro de 1990, aplicável aos servidores públicos civis da União, suas autarquias e fundações federais, em pormenor nos artigos a seguir transcritos:

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 1º O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 2º Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 3º Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 48. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

A tese defendida pela maioria da turma julgadora teve como argumentação principal o fato de que o compromisso do servidor público ter sido firmado quando o mesmo ainda era servidor em atividade, o que caracterizaria uma relação jurídica estatutária, e não contratual. A demanda surgiu a partir do momento em que um servidor ocupante do cargo de professor adjunto da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES pediu sua aposentadoria, contrariando um contrato de afastamento de docente para aperfeiçoamento, mediante o qual havia se comprometido à prestação de serviços a fim de ressarcir a UFES pelo tempo correspondente ao período utilizado para concluir o seu doutorado. O servidor se resignou a pagar a indenização imposta, mas se insurgiu quanto ao *modus faciendi* desta, socorrendo-se do permissivo legal que autoriza a quitação do seu débito por meio de consignação em folha. Acatando o apelo do servidor recorrente, entendeu o Superior Tribunal de Justiça que a condição de aposentado não afasta a natureza estatutária do vínculo com a Administração Pública, o que autoriza a consignação prevista no artigo 46, § 1º, da Lei nº 8.112/90.

Oportuno frisar que, no caso em tela, a União sustentou que o contrato aderido na vigência de uma redação anterior do artigo 46 que não previa tal consignação, exigindo do servidor o pagamento a vista do débito. Essa circunstância demonstra cabalmente a atitude contumaz de algumas entidades de interpretar a norma aplicável à controvérsia de forma instrumentalizada, ou seja, tal que inviabilize o próprio cumprimento da obrigação assumida, a menos que permaneça o vínculo funcional (empregatício) em questão. Resta perquirir se, conforme já foi aventado nesse trabalho, o servidor (empregado) será, por força desse compromisso, aproveitado para ocupar uma função relacionada com o objeto da qualificação assim obtida.

Todas as jurisprudências aqui ilustradas demonstram que não existe uma fórmula universal para determinar se cabe ou não cabe um ressarcimento a favor do empregador, tudo dependerá do caso concreto *sub judice*. O NCC, inclusive, em seu artigo 944 alberga o princípio segundo o qual a obrigação de indenizar, quando existente e imputável, deve ser medida pela extensão do dano, senão vejamos:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

9. CONCLUSÃO

Embora o tema aqui retratado não seja inédito na doutrina, ao menos no Brasil são poucos os autores jurtrabalhistas que se debruçaram sobre o assunto. O acervo legal positivado em nosso ordenamento contém alguma disciplina sobre o assunto, porém, observou-se que no âmbito da legislação trabalhista o foco encontra-se na proteção do empregado quanto à rescisão do contrato pós-qualificação profissional, não fornecendo robusta garantia de ressarcimento ao empregador para os casos em que o empregado deu causa à rescisão. Somente na legislação referente ao regime jurídico de algumas categorias de servidores do Estado, em especial os servidores militares, foi que encontramos uma preocupação do legislador para salvaguardar o ente financiador da qualificação profissional do servidor, visto que a fonte de custeio nesse caso específico é o erário público. A jurisprudência trabalhista, igualmente, pouco enfrentou a questão, o que nos levou a colacionar uma jurisprudência extra muros à Justiça de Trabalho, em especial a Justiça Federal Comum.

O direito do trabalho, sobretudo o direito individual do trabalho, volta-se à proteção dos trabalhadores, reservando pouco espaço para a salvaguarda dos interesses legítimos do empregador trabalhista. O princípio protetor, marca por excelência desse ramo jurídico, explica bem essa característica da legislação laboral. Embora nas últimas décadas o direito de trabalho tenha sofrido profundas transformações, entre elas o da flexibilização da relação capital-trabalho, essas se deram sobremaneira no âmbito dos direitos coletivos, dada a macro repercussão que tais transformações infligiram na economia, na política e na sociedade, inclusive internacional. Quando, contudo, a questão envolve uma relação apenas pontual, como nos contratos individuais de trabalho, observa-se que o legislador e seu intérprete focam-se muitas vezes no aludido princípio protetor trabalhista, assumindo ambas posturas pouco afetas aos legítimos direitos do empregador, conferindo rasa margem para a mitigação do princípio protetor ao qual estamos nos referindo.

Com base nisso, os aditivos aos contratos individuais de trabalho que venham a eles aderir e que estabelecem as condições para a qualificação profissional do empregado a cargo do empregador apresentam-se fragilizados pelo princípio

protetor. Caso o empregado venha a rescindi-lo logo após a qualificação profissional proporcionada pelo empregador, este, face ao dogmatismo pró-empregado, poderá frustrar-se na sua legítima expectativa de reaver os recursos depositados na qualificação do seu empregado. Nessa toada, a legislação trabalhista não oferece robusto resguardo ao empregador, vindo este a socorrer-se de institutos jurídicos do direito comum, em particular no direito civil, tendo como paradigma também a legislação estatutária dos servidores públicos, recorrendo-se à analogia integrativa em razão da omissão legislativa trabalhista nesse particular.

O artigo 476 – A da CLT, inserido nesse diploma justamente para atender aos anseios das partes e contrapartes envolvidas no tema, trata em verdade tão somente da hipótese ensejadora da suspensão do contrato de trabalho para viabilizar a qualificação profissional do empregado, visando garantir a continuação do vínculo empregatício para o empregado. Nada mais é do que um comando legal para inibir uma eventual e futura atitude rescisória do empregador, e não, como deveria também prever, a mesma atitude por parte do empregado. Ocorrendo essa segunda hipótese, o empregador não poderá valer-se da legislação trabalhista, mas do direito comum, invocando especialmente o parágrafo único do artigo 473 do NCC.

Ocorre, porém, que, quando o empregador rescinde unilateralmente o contrato de trabalho, as verbas rescisórias são mais bem acessíveis ao trabalhador, uma vez que o débito recai sobre a parte economicamente mais pujante. Mas o mesmo não se pode dizer quando ocorre o inverso, pois se houver cláusula contratual prevendo uma indenização pecuniária a favor do empregador, a parte economicamente mais fraca, o empregado, pode não poder arcar com o seu haver, sobretudo porque tais verbas derivam do único meio de sobrevivência do devedor e de sua família. Alternativamente, obrigar o empregado a cumprir uma carência para quitar esse débito para com o empregador, embora a primeira vista legítimo, pode não ser juridicamente válido à luz do princípio protetor trabalhista, por ensejar uma obrigação de fazer de natureza servil a muito repudiada desde a abolição das corporações de ofício.

Em alusão ao disposto no artigo 4º do Decreto-lei nº 4.657, 4 de setembro de 1942, Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, onde se dispõe que *quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito*, entendemos válida a aplicação subsidiária do direito

comum ao direito do trabalho perante essa hipotética circunstância, mesmo porque o artigo 8º da CLT nos autoriza a assim proceder. A partir dessa premissa, podemos vislumbrar as seguintes situações quanto à admissibilidade ou não ao ressarcimento pela qualificação profissional do empregado:

- a) O empregador manteve os salários do empregado, custeou a sua qualificação e o dispensou da sua jornada de trabalho. Concluída a qualificação o empregado rescinde o contrato de trabalho com o empregador. Solução: nesse caso o empregador faz jus ao ressarcimento pela qualificação proporcionada ao empregado, mas somente quanto às despesas estritamente relacionadas com o custeio dessa qualificação. As verbas salariais, entendemos, não podem ser objeto de penhora, dada a sua natureza alimentar (artigo 649, inciso IV, CPC³¹);
- b) O empregador manteve os salários do empregado, não custeou a sua qualificação mas o dispensou de cumprir total ou parcialmente a sua jornada de trabalho. Concluída a qualificação o empregado rescinde o contrato de trabalho com o empregador. Solução: em princípio, não há instrumentação legal para exigir do empregado as verbas salariais pagas, dada a natureza estritamente alimentar dessas verbas. O que o empregador poderá pleitear juridicamente, ao nosso entender, são danos morais em face do empregado, visto ter havido uma relação fiduciosa entre as partes (artigo 186 do NCC³²);
- c) O empregador custeou a qualificação do empregado sem prejuízo da sua jornada normal de trabalho. Concluída a qualificação o empregado rescinde o contrato de trabalho com o empregador. Solução: é cabível o ressarcimento quanto às despesas efetuadas pela qualificação do empregado e este, conforme jurisprudenciado e apontado nessa monografia, não fará jus às verbas por horas extras;
- d) O empregado tem o seu contrato de trabalho suspenso para viabilizar a sua qualificação profissional, com base no artigo 476 - A da CLT. Concluída a qualificação o empregado rescinde o contrato de trabalho com o empregador.

³¹ Art. 649. **São absolutamente impenhoráveis:**

(...)

IV - os vencimentos, subsídios, soldos, **salários**, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o disposto no § 3º deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).

³² Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Solução: Não cabe qualquer ressarcimento por parte do empregado quanto à sua qualificação profissional, porém, como o vínculo de emprego não foi rompido, apenas suspenso, o empregador sentir-se-ia lesado na sua legítima expectativa de contar com um empregado mais bem qualificado. A CLT não prevê explicitamente uma multa rescisória em favor do empregador, somente em favor do empregado caso fosse o empregador que desse causa à rescisão (artigo 476-A, § 5º, da CLT³³). Podemos, contudo, entender que seria cabível a aplicação dessa multa caso prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, com suporte no artigo 622 da CLT³⁴. Lineu Ferreira RIBAS (2009: pp. 68-69) aponta, entretanto, uma outra solução para o presente caso, invocando o artigo 482, alíneas “e” (desídia) ou “i” (abandono de emprego), da seguinte forma:

“(...) Por outro lado, é também obrigação do empregado apresentar-se para o trabalho após o término do curso ou programa de qualificação profissional, sob pena de incidir em falta grave passível de imputar-lhe a aplicação da pena máxima prevista no art. 482, da CLT, a justa causa, podendo ser enquadrado na letra e, por desídia no desempenho de suas respectivas funções caso não se apresente imediatamente, caindo no atraso para a apresentação, ou incidir direto no abandono de emprego previsto na letra i, do mesmo artigo, caso efetivamente não se apresente mais ao trabalho.”

Com base nessas considerações, entendemos ser coerente a solução jurídica do problema apresentado, e que inspirou a confecção desta modesta e despretensiosa obra acadêmica, com base da equidade, cuja autorização legal encontra-se positivada no já mencionado Decreto-lei nº 4.657/42, onde, no seu artigo 5º, por sinal pouco lembrado, nos diz:

Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

³³ Artigo 476-A. (...)

(...)

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

³⁴ Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2010;
- BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2010;
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5ª ed. Niterói: Editora Impetus, 2011;
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 4ª ed., 2010;
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2008;
- DUARTE, Juliana Bracks. Revista Justiça do Trabalho nº 240, p. 15; disponível em http://www.migalhas.com.br/mig_indice_depeso.aspx?id=moHcOWdlfOUfRZZ2vGyPYVT4poavbzTs; acesso realizado em 04/02/2013;
- GHIONE, Hugo Barreto. *Formação Profissional a Cargo do Empregador*. São Paulo: Editora LTr, 2003;
- LACERDA, Ronald Ayres. Manual para Elaboração das Monografias do IDP. Brasília: Instituto Brasiliense de Direito Público - IDP, 2008;
- LORENZETTI, Ari Pedro. *As Nulidades no Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008;
- MATEUS DA SILVA, Homero Batista. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Parte Geral*. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2009. 1v.
- PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Editora Método, 2011.
- PETER DA SILVA, Christine Oliveira. *Hermenêutica de Direitos Fundamentais*. Brasília: Editora Brasília Jurídica, 2005;
- BRASIL. Lei nº 9.297, de 25 de julho de 1996. Dá nova redação a dispositivos da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 de julho de 1996;
- OLIVEIRA, Oris de. *Trabalho e Profissionalização de Adolescente*. São Paulo: Editora LTr, 2009;
- RIBAS, Lineu Ferreira, *Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação Profissional: Uma alternativa para empregados e empregadores em momentos de crise*. São Paulo: Editora LTr, 2009;
- RIPERT, Georges. *A Regra Moral nas Obrigações Civis*. Campinas: Editora Bookseller, 2000;