

Valmir Ricardo Fassbinder*

A validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho

Resumo: Este trabalho apresenta um estudo sobre a validade das cláusulas de permanência firmadas entre as partes no contrato de trabalho, pactuando a permanência do empregado no emprego durante um determinado período de tempo pré-estipulado em razão de investimentos a expensas do empregador na formação ou especialização do primeiro. De início, analisa a validade jurídica de pactuação nesse sentido, por ser o Direito do Trabalho, em sua essência, regulado por normas cogentes. Em seguida, discorre sobre as mudanças nos âmbitos jurídico e social deste segmento, diante da nova realidade e desafios enfrentados na atualidade. Ao final analisa de forma breve o posicionamento jurisprudencial acerca do tema.

Palavras-chave: Permanência. Validade. Especialização. Autonomia.

The validity of the clause in the contract of work sojourn

Abstract: This paper presents a study on the validity of remaining clauses signed between the parties to the contract of employment, the employee agreeing to remain in employment for a certain period of time stipulated in the pre-investment ratio at the expense of the employer for training or specialization first. Firstly, it analyzes the legal validity of agreement to that effect, because it is the Labour Law for its cogent essence governed by rules. Then discusses the changes in legal and social issues facing this segment of the new realities and challenges facing today. At the end briefly examines the positioning of jurisprudence on the subject.

Key words: Permanence. Validity. Expertise. Autonomy.

Introdução

Na atualidade, existe um amplo debate quanto à validade de inserção de cláusula no contrato de trabalho que prevê a permanência mínima do empregado vinculado ao emprego durante um período pré-estipulado. Tal ocorre, em regra, quando o empregador custeia parcial ou integralmente cursos de for-

* Bacharel em Direito pela UCS e especialista em Direito Ambiental e Relações de Trabalho pela mesma instituição, advogado atuante no segmento trabalhista e professor no Curso de Especialização em Direito Processual do Trabalho promovido pelo Departamento de Pós-Graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul, através do sistema EAD. E-mail: valmirrfassbinder@gmail.com.

mação de nível técnico ou superior ao empregado. Nesse diapasão, de comum acordo, as partes convencionam que durante certo período não poderá ser rompido o contrato de trabalho por iniciativa do empregado, sob pena de aplicação de multa contratual. Tal cláusula é proposta a partir de um investimento extraordinário por parte do empregador, que, objetivando especializar o empregado, custeia um curso, podendo o suporte ser integral ou parcial, e geralmente em cursos específicos para o segmento empresarial, formando uma relação benéfica para ambas as partes.

Os empregadores, especialmente nas empresas de médio e grande porte, têm grande interesse de investir em seus funcionários, em vez de contratar outros trabalhadores que não integram seu quadro de funcionários. As vantagens desta opção são inúmeras, em virtude da confiança adquirida durante a vigência do vínculo empregatício, bem como também serve de incentivo para o empregado, que se sentirá valorizado através da grande possibilidade de ascensão em cargos e salários dentro da própria organização. Porém, muitas vezes, o empregado, após estar qualificado, é assediado por empresas concorrentes, com ofertas de vantagens que levam o empregado a desvincular-se da empresa que patrocinou a especialização. Com isso, ele acaba por oferecer muito pouco, ou mesmo não dar nenhum retorno funcional ao empregador, fazendo desse investimento vantagem pessoal, e não em prol do trabalho.

A falta de previsão legal da cláusula de permanência no contrato de trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro, configura um grande entrave para as empresas, em face da insegurança em realizar tais investimentos em seu quadro operacional, uma vez que, ainda não sendo pacífica a matéria, não há, por consequência, a devida proteção jurídica para o caso de o empregado desejar rescindir o pacto laboral antes de expirado o prazo previsto contratualmente.

1 **A interpretação doutrinária do tema**

Alguns doutrinadores, como Eduardo Gabriel Saad,¹ entendem que é perfeitamente possível a estipulação de cláusula penal, cuja previsão encontra fundamento nos arts. 410 a 412 do Código de Processo Civil. Havendo previsão de permanência no contrato de trabalho, firmado mediante cláusula específica e o funcionário, sem justo motivo, não cumprir a sua obrigação de permanecer no emprego, poderá o empregador buscar o devido ressarcimento.

¹ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho*: comentada. 42. ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2009. p. 605.

mento dos valores despendidos a este título. De seus ensinamentos pode-se concluir que a cláusula de permanência, embora não esteja prevista em lei, não ofende nenhuma norma jurídica, logo, não há óbice legal para o empregador pactuar com o empregado cláusula dessa natureza. No mesmo sentido, também o entendimento de Nascimento² no estudo em relação ao princípio da inalterabilidade dos contratos de trabalho assevera que a modificação, quando atender a interesses mútuos, desde que não resulte em prejuízo, ainda que indiretamente ao trabalhador, é válida. Em outro estudo,³ menciona “que o contratualismo é valorizado nos países anglo-saxônicos e nestes, às condições de trabalho pactuadas nos contratos, é atribuído um grande valor”. Conclui o estudo ensinando que:

O vínculo entre empregado e empregador institui-se em parâmetros contratuais negociais, ao menos quanto a aproximação dos sujeitos quanto ao seu início, mas é certo que sofre fortíssima interferência na limitação da vontade dos sujeitos, ambos submetidos a um complexo normativo que terão que cumprir, independente da vontade ou interesse de cada um deles (p. 99).

Não obstante, em comentário sobre o tema disponibilizado em seu blog⁴ pessoal, o doutrinador defende claramente a validade de tais cláusulas.

A CLT admite expressamente a possibilidade de estipulação pelas partes de cláusulas acessórias ao contrato de trabalho:

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

A redação deste dispositivo é clara, admite que é permitido tudo aquilo que não for proibido na relação de emprego, daí se conclui que não existe óbice legal para pactuação de cláusulas desta natureza, especialmente quando estas podem valer de adaptação à necessidade do empregador e do empregado, podendo ser livremente estipulado entre as partes, nos limites da lei.

Particularmente, entendemos que as possibilidades ultrapassam, inclusive, o foco do pedido de dispensa e admitem que a multa compensatória seja válida até mesmo nos casos de demissão por justa causa; e mais, entendemos que a celebração de tais cláusulas podem contemplar também as des-

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 305-306.

³ Idem, *ibidem*, p. 95 e segs.

⁴ Disponível em: <<http://www.nucleomascaro.com.br/blog/wp-content/uploads/2011/04/BOMarco-2011.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2011.

pesas efetuadas com a realização de treinamento específico que envolva despesas de expressiva monta, realizado no país ou no exterior. Os custos suportados pela empresa, nesses casos, geralmente são elevados, pois abrangem despesas com passagens, às vezes aéreas, hospedagem, ultrapassando muitas vezes o preço do curso. Trata-se de prática comum no segmento *off shore*, em alguns casos, para atender a condições estabelecidas em contratos de transferência de tecnologia e afins, nos quais é previsto o treinamento de pessoal da empresa receptora dos conhecimentos tecnológicos em estabelecimento da fornecedora no exterior.

O contrato, em geral, é um instituto que merece forma especial para se caracterizar; possui peculiaridades que devem ser seguidas, sob consequência de sua natureza existencial ser considerada nula ou anulável. Importante lembrar que na seara trabalhista as obrigações e deveres ajustados entre as partes, ao contrário dos contratos de âmbito geral, são figuras que podem nascer da simples relação de fato, dispensando a celebração de contrato escrito; porém, a existência do contrato formal caracteriza a vontade consciente das partes, legitimando os interesses que cercam a relação de trabalho. Para que o pacto ou cláusula de permanência seja válido não se afigura indispensável a sua previsão expressa no contrato de trabalho celebrado com o empregado, ante o princípio da liberdade de forma consagrado no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. O simples ajuste verbal de tal obrigação, mesmo no curso da prestação laboral, sob o ponto de vista jurídico, seria suficiente. Todavia, como a cláusula versa situação excepcional, por restringir o direito potestativo do assalariado de se desligar do emprego, é recomendável que a pactuação seja feita por escrito. Os contratos, de maneira geral, e aí incluídos os contratos de trabalho, são de natureza essencialmente bilateral, por englobar obrigações recíprocas, por isso, obviamente devem ser ajustados de comum acordo por ambas as partes.

A não observância dessa formalidade, ou ainda, se for firmado sob coação patronal, (o que é bastante comum), ou qualquer outro vício de vontade, equivale ao não comprometimento da parte a cumpri-lo, daí resultando a nulidade formal da contratação.

Há de se observar ainda que o contrato de trabalho não se reveste de exclusiva autonomia. As partes não podem, pelos seus próprios interesses, formalizar obrigações e deveres em confronto com a lei e a ordem pública, em obediência ao princípio da proteção que adquire especial relevância neste contexto. O Estado manifesta-se através de diversas leis que conduzem a formação do contrato, não se caracterizando pela vontade exclusiva das partes, mas tutelado pelo Poder Público, assegurando à parte hipossufi-

ciente as garantias mínimas previstas na Constituição Federal. Quanto à validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho, as decisões do próprio TST não são uniformes.

Formamos coro àquela corrente que entende que a cláusula de permanência é perfeitamente válida, mesmo não existindo uma previsão legal, desde que observada sempre a anuência das partes no ato de formular o contrato de trabalho, bem como a condição de proporcionar benefícios mútuos às partes. No entanto, se houver manifestação favorável do empregado, deve ser verificado se tal cláusula não é lesiva aos seus interesses ou ofensiva ao disposto no art. 468 da CLT, *caput*:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mutuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

No contexto do tema ora em estudo, em análise superficial, poderia se dizer que este tipo de cláusula, quando inserida no contrato de trabalho, parece contrariar as regras trabalhistas, por onerar o trabalhador com um compromisso de manter-se vinculado por determinado período àquele empregador. Em análise mais aprofundada, percebe-se que aquilo que inicialmente parecia um ônus ao trabalhador vem a ser, na verdade, a preservação da continuidade da relação de emprego, eis que impõe a permanência do trabalhador no emprego, sem, no entanto, mencionar a data da resolução do contrato. Além disso, agrega ao empregado a qualificação à sua mão de obra, a expensas da empresa.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, e por ser matéria controversa, em virtude de não haver previsão legal específica sobre o tema, acalorou-se nova discussão. Há doutrinadores como Ramalho⁵ que possuem um entendimento contrário quanto à estipulação de prazo para permanência no emprego, por entenderem que tal cláusula estaria afrontando diretamente o princípio da liberdade de trabalho, amplamente protegido pela Constituição em vigor, que estabelece em seu artigo 5º, inc. XIII, que: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Entrementes, até aqueles

⁵ Em estudo à teoria da situação jurídica laboral de subordinação, a jurista Maria do Rosário Palma Ramalho, em sua obra *Direito do Trabalho*, publicada pela editora Almeida (Coimbra) no ano de 2005, apresenta nova proposta, explicando que, embora o vínculo entre empregado e empregador institui-se em parâmetros contratuais-negociais, a limitação da vontade das partes é submetida a um complexo normativo que terão que cumprir, independente da vontade ou do interesse das partes.

que defendem este entendimento afirmam que o empregador tem o total direito de pleitear todos os valores gastos com qualificação do funcionário, caso este opte por sair da empresa ou der causa à sua demissão. Ao examinar um pouco melhor a questão, percebe-se que tal afirmativa confere um status de validade à cláusula de permanência. Por óbvio, ninguém pode ser obrigado a manter-se vinculado a um emprego contra a sua vontade, entretanto, há de ser responsabilizado civilmente aquele que por sua iniciativa não cumprir com o pactuado, logo sendo obrigado a ressarcir os valores eventualmente investidos ou ajustados através de contrato.

No caso da cláusula de permanência no emprego por determinado período em razão de investimentos na formação do empregado, em período anterior à promulgação da atual Constituição, já havia decisões do Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo a validade da cláusula:

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO – OBRIGATORIEDADE DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO OU DE REEMBOLSAR AS DESPESAS – Um. “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes” – artigo quatrocentos quarenta e quatro, da Consolidação das Leis do Trabalho. (parêntesis nossos). Notar que interpretação diversa implica verdadeiro desestímulo aos avanços patronais no campo social. Dois. Inexiste no ordenamento jurídico a execução específica da obrigação de fazer – artigo seiscentos e trinta e oito, do Código de Processo Civil. Três. É harmônica com a legislação vigente e com os princípios de direito do trabalho – da realidade e da boa-fé a cláusula consubstanciando a obrigação de o empregado permanecer na empresa, por período limitado de tempo, após a feitura de curso custeado por esta, ou de reembolsá-la das despesas realizadas, caso, em retornando a prestação de serviços, venha a decidir pela rescisão do contrato de trabalho. O ato é jurídico e perfeito, valendo (TST –Pleno, ERR 2268, ac. 1859, de 1980, DJ 31.10.1985, Rel. Min. Marco Aurélio).

Também em período posterior à promulgação da atual Constituição, repetiu-se tal posicionamento:

Curso de especialização – obrigatoriedade de permanência no emprego ou de reembolsar as despesas – é harmônica com a legislação vigente e com os princípios de Direito do Trabalho, da realidade e da boa-fé, a cláusula consubstanciando a obrigação de o empregado permanecer na empresa, por período limitado de tempo, após feitura de curso custeado por esta, ou de reembolsá-la das despesas realizadas, caso, em retornando à prestação de serviços, venha a decidir pela rescisão do contrato de trabalho. O ato é jurídico e perfeito, valen-

do notar que interpretação diversa implica verdadeiro desestímulo aos avanços patronais no campo social (TST, 1ª T., RR 103.913/94.3, Ac. 6.194/94, DJU 10.02.1995, Rel. Min. Ursulino Santos).

Seguindo a mesma linha de raciocínio é possível socorrer-se dos estudos de Delgado,⁶ em análise às hipóteses de inaplicabilidade da teoria especial trabalhista, que, embora se referindo aos contratos de trabalho, é perfeitamente aplicável para cláusulas isoladas, como as de permanência, objeto do presente estudo. O jurista ensina que há situações em que o tipo de nulidade existente inviabiliza a aplicação da teoria especial justrabalhista (prevalecendo, pois, a teoria clássica do direito civil). Ensina ainda que, em tais situações, pela relevância do bem social afrontado, o Direito do Trabalho cede espaço à regra geral de Direito Comum.

Como dito, este posicionamento não é uníssono. Em recente decisão,⁷ o TST não reconheceu a validade desta forma de pactuação.

Não há dúvidas quanto ao fato de que a empresa deve sempre estar atenta para informar ao funcionário, por ocasião da celebração do contrato, de forma clara e objetiva, a peculiaridade do pacto laboral que está sendo firmado, bem como discriminar a totalidade dos gastos com a especialização. Isso porque, caso o empregado opte por desvincular-se do trabalho (exceto nos casos previstos no art. 483 da CLT), o empregador poderá cobrar tanto os gastos como a multa eventualmente prevista no contrato de trabalho.

Em outro julgamento, o TRT da Segunda Região reafirmou a validade da estipulação de cláusula de permanência. Em seu acórdão, a 5ª Turma entendeu que, por ter solicitado demissão antes do prazo pactuado para permanência na empresa, condenou uma ex-empregada a devolver parte do valor que a empresa investiu em seu curso de aprimoramento. No caso aqui exemplificado, a empregadora ajuizou ação de cobrança pleiteando a devolução, com base em acordo firmado na vigência do contrato de trabalho, no qual a petrolífera comprometeu-se a custear 75% do valor do curso de especialização e a empregada a permanecer no emprego pelo período de três anos após o encerramento do curso, sob pena de restituir o

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 481.

⁷ O TST, em julgamento ao AIRR-5440-40.2006.5.02.0016, declarou inválida tal cláusula. Entendeu a Corte julgadora que o pacto celebrado por ocasião do início do pacto laboral violou o direito fundamental à liberdade de trabalho, previsto no art. 5º, XIII, da Constituição Federal, bem como o disposto no art. 444 da CLT, eis que a assinatura do contrato de trabalho é a ocasião de maior vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, ou tomador de serviços, além de no caso específico não trazer qualquer vantagem ao trabalhador. A assinatura do contrato de trabalho é a ocasião de maior vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, ou tomador de serviços, além de, no caso específico, não trazer qualquer vantagem ao trabalhador.

valor investido. Após o julgamento de primeira instância, sendo julgado procedente o pedido, a ex-empregada interpôs recurso ordinário arguindo a nulidade da cláusula contratual de continuação no emprego, afirmando que a mesma viola os direitos fundamentais do trabalho. Alegou ainda que tal dispositivo configurava hipótese de trabalho escravo, pois o trabalhador estaria renunciando ao direito de rescindir o contrato por vontade própria. Tal argumento cai por terra quando devidamente interpretado o dispositivo constitucional mencionado.

Acerca do tema da liberdade de ação profissional, Silva⁸ ensina que: “[...] confere, igualmente, a liberdade de exercer o que fora escolhido, no sentido apenas de que o Poder Público não pode constranger a escolher e a exercer outro”, não impedindo, portanto, o direito às partes de convencionarem cláusulas acessórias visando estímulos ao avanço social, alcançado através da especialização técnica e científica do trabalhador.

No julgamento do recurso, destacou-se que a empregada firmou o acordo espontaneamente e que o mesmo foi ajustado em conformidade com a legislação vigente e princípios do direito do trabalho, o que caracteriza a validade da cláusula. Entendeu o julgador que a trabalhadora não cumpriu o mencionado prazo, uma vez que pediu demissão e declarou em seu depoimento pessoal que saiu da empresa autora para trabalhar em outro local, na área de planejamento e suprimento, concluindo-se que se beneficiou do curso realizado. No direito comparado, diversos países⁹ aceitam a estipulação de um prazo legal para a duração do vínculo empregatício, após gastos extraordinários do empregador com seu colaborador. Numerosos julgados reforçam a tese da legalização dessa possibilidade.

Em síntese, observa-se que, apesar de ser um assunto controvertido, algumas empresas já vêm aplicando a cláusula de permanência nos contratos de trabalho, quando o investimento se faz necessário, buscando amparo em julgados como o supramencionado, além do direito comparado e das teses doutrinárias.

⁸ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. 26. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 256-257.

⁹ A exemplo da CLT para o Brasil, na Espanha está em vigor o Estatuto do Trabalhador, que admite expressamente em seu artigo 21 a cláusula de permanência limitada a um período máximo de dois anos após a conclusão da especialização a expensas do empregador. Em legislação mais recente (2009), Portugal também regulamentou a matéria através de seu Código de Trabalho (com as alterações introduzidas através da Lei 07/2009), admitindo expressamente a inclusão de cláusula de permanência no contrato de trabalho por período máximo de até três anos, após a conclusão do curso custeado pelo empregador.

Até aqui se discutiu o direito da empresa em exigir, através de pacto contratual, a permanência do empregado no seu quadro de colaboradores, em contrapartida ao investimento realizado a suas expensas na sua qualificação.

Não se pode olvidar que toda moeda tem duas faces. A formação intelectual e a qualificação profissional certamente agregam grandes vantagens para o trabalhador; no entanto, o investimento nesta formação nunca pode ser exclusivamente da empregadora. Entre os potenciais candidatos capacitados a realizar cursos de especialização ou doutorado, na ampla maioria, se encontram na classe dos casados, e muitas vezes com filhos pequenos. Neste caso, afastar-se durante meses – às vezes anos – de sua família e círculo social também gera grandes transtornos que devem ser considerados, às vezes culminando até com divórcio. Não há quem duvide que o desgaste emocional corresponda a investimento considerável por parte do trabalhador, embora não necessariamente financeiro. Diante disso, é necessário também questionar o direito de reciprocidade do trabalhador, ou seja: o de não ser demitido, exceto por justo motivo. A imposição da cláusula de compromisso ao empregado a manter-se no emprego, ainda que lhe fosse mais vantajoso optar por outro sem lhe assegurar a garantia de não ser demitido, exceto por justo motivo, poderá implicar severos prejuízos, inclusive de ordem moral. No ordenamento jurídico pátrio, não se admite cláusulas leoninas, assim também o é no Direito do Trabalho, em obediência ao princípio da proteção. Daí conclui-se que a obrigação a não pedir demissão, implica necessariamente direito de não ser demitido.

2 A duração do período de vinculação

Ultrapassada a fase de discussão sobre a validade da cláusula de permanência, surge a discussão acerca da duração máxima do período em que o funcionário poderá ficar vinculado à empresa por força contratual. Novamente, por ausência de previsão no ordenamento jurídico brasileiro, a solução é buscar a inteligência das experiências de outros países.

No Direito Comparado, percebe-se que há países, como a Espanha, que preveem a cláusula de permanência em seu art. 21, item 4 do Estatuto do Trabalhador, por um período máximo de dois anos. Outro país que prevê tal possibilidade é Portugal. Naquele país está em vigor o Código de Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei 07/2009, com previsão expressa no art. 137, alínea “d”, limitando o prazo máximo obrigacional de permanência a três anos.

Acerca do tema ora discutido, não existe ainda um consenso entre os doutrinadores e a jurisprudência, por ser amplo e complexo, não se vislumbrando aqui esgotar o tema. Outras questões inerentes merecem ser debatidas, entre as quais destacamos duas: a primeira refere ao marco inicial para contagem do prazo e a segunda quanto à possibilidade de compensação de eventual reembolso com verbas rescisórias. Em relação à primeira questão, poderia argumentar-se que o marco inicial seria o da assinatura do contrato, vez que o trabalhador poderá inclusive pedir demissão no período de vigência do curso. Seguindo esta linha de raciocínio, a decisão do TRT da Segunda Região:

PACTO DE PERMANÊNCIA – CONTRAPARTIDA AO SUBSÍDIO PARCIAL (50%), PATROCINADO PELO EMPREGADOR, AO CURSO DE WEB DESIGNER – ADENDO CONTRATUAL QUE FIXA PRAZO DE 2 ANOS DE PERMANÊNCIA, SOB PENA DE REEMBOLSO DOBRADO DO SUBSÍDIO, NÃO INIBE O PODER POTESTATIVO DE RESILIR, NEM A CESSAÇÃO, A QUALQUER TEMPO, DO SUBSÍDIO CUSTEADO. Hipótese em que a cláusula seria válida, se a permanência de dois anos fosse contada do início da pactuação. A limitação ao direito de resilir do empregado por mais dois anos, a partir do término do curso, sem estar ligado a um projeto em marcha ou a um trabalho específico ou sem a garantia de melhoria de condição de trabalho na empresa, é abusiva, e, neste sentido, viola os arts. 187 do NCC e o 468 da CLT (Ac. RO 20070639226 TRT 2ª R, Rel. Ivani Contini Bramante. Data de Julgamento 19/06/2007, Publ. DJ 24/08/2007).

Como reforço exegético, pode ser citado o princípio do antropocentrismo (Convenção 142 e Recomendação 150 da OIT), segundo o qual, por decorrer da dignidade da pessoa humana, o eixo de todo o sistema de formação técnico-profissional é o trabalhador e o Direito Comparado (art. 8º, CLT), afora os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Por outro lado, existem muitos cursos, como doutorado, por exemplo, cuja duração supera o período de dois anos. Deste modo, a fixação em tal parâmetro seria ineficaz. Diante disso, participamos do entendimento de que o marco inicial que parece mais satisfatório é aquele cujo lapso deverá iniciar-se com o final do curso patrocinado, e, em caso de demissão antecipada ou a desistência no decorrer do curso, deverá ser respeitada a proporcionalidade do período.

Já em relação à possibilidade de compensação do reembolso através das verbas rescisórias, há de se elucidar, ainda que de forma sucinta, o que seria efetivamente o instituto da compensação e sua aplicabilidade na relação trabalhista.

A natureza da compensação é verificada exatamente em descontar do salário (ou das verbas rescisórias) valores para compensar débitos trabalhistas contraídos durante a relação empregatícia. O art. 462 da CLT estabelece as limitações aos descontos em salário por parte do empregador. A compensação, segundo as palavras de Carrion,¹⁰ é uma forma de proteger o salário do trabalhador contra o próprio empregador, contra os credores do trabalhador, contra os credores do empregador e contra o próprio empregado, aliás, a intangibilidade dos salários está inserta na própria Constituição, por seu art. 7º, inc. X, tipificando como crime a sua retenção dolosa.

A Súmula 18 do TST limita a compensação na Justiça do Trabalho a eventuais dívidas de natureza trabalhista, ademais, só poderá ser arguida no momento da contestação. A cláusula de permanência não nos parece, salvo melhor juízo, uma autêntica dívida desta natureza, e não pode aproveitar-se deste instituto. Particularmente, entendemos que a fixação de prazo limite uniforme não é a melhor solução. Em que pese a necessidade de um parâmetro que possa guiar o operador do direito, a fixação de um prazo uniforme não parece atender com equidade o problema. A solução de equidade, autorizada pelo art. 8º da CLT, indica a mesma direção. Mas o que seria equânime? É preciso considerar que a fixação de um extenso lapso de tempo pode acarretar conflitos indesejáveis às relações de trabalho, pois o empregado permanecerá no emprego contra sua vontade e isso poderá afetar sua produtividade ou o empenho necessário ao exercício satisfatório das suas funções habituais.

A regra para os cursos de especialização ou treinamentos, que visam a contratação de cláusula suplementar de permanência ao contrato de trabalho, visam, na grande maioria das vezes, o aperfeiçoamento, cuja duração é diversificada de acordo com as peculiaridades de cada curso. Assim, por exemplo, no caso de um treinamento estabelecido em contrato de transferência de tecnologia e afins, nos quais é previsto o treinamento de pessoal da empresa receptora dos conhecimentos tecnológicos em estabelecimento da fornecedora no exterior, poderá ser perfeitamente resolvido em dois ou três meses, enquanto um doutorado, em regra, levará quatro anos.

Tais situações são bastante comuns em nossa região no setor têxtil, com a importação de máquinas e equipamentos oriundos da Europa e Ásia. Como retorno de seu investimento, o empregador terá, em regra, apenas uma melhoria em seus resultados, ainda que significativa. Desse modo, o seu retorno no investimento reverterá gradativamente, que consumirá mais

¹⁰ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis trabalhistas*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 329-330.

tempo para se concretizar do que aquele disponibilizado na formação do trabalhador. Assim, considerando o interesse do empregador na especialização de seu colaborador, tem como objetivo principal o retorno financeiro para o seu negócio, e o colaborador, por sua vez, adquire conhecimentos e experiência além de pontuação em seu currículo, que proporcionam vantagens a este por longo tempo, às vezes, pela vida inteira. Com isso, parece coerente o entendimento de que o parâmetro justo do período máximo de vinculação através da permanência contratual deve corresponder ao período estimado para o retorno do investimento, que deverá ser livremente fixado entre as partes. Em caso de surgir conflitos posteriores, quando, por exemplo, o retorno para o empregador for acelerado em razão de descoberta ou aperfeiçoamento tecnológico como fruto da qualificação do empregado em razão do estudo patrocinado, deve ser resolvido na esfera judicial.

Outro ponto a ser considerado neste aspecto é o que refere em relação ao valor do reembolso correspondente ao aperfeiçoamento conferido ao empregado. O ressarcimento deve guardar proporcionalidade com os seus ganhos habituais, sob pena de torná-lo materialmente impossível ou excessivamente gravoso para o trabalhador. Se os custos despendidos pela empresa forem muito elevados, devem ser apenas parcialmente reembolsados, na medida da capacidade financeira do empregado. Ademais, não se pode ignorar que os riscos do empreendimento são sempre do empregador.

Considerações finais

O tema aqui debatido é omissa na legislação brasileira e ainda é controverso quanto à sua validade jurídica. O entendimento hoje predominante acena para o reconhecimento da validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho e, em caso de rescisão por iniciativa do empregado antes do final do prazo pactuado, este deve ressarcir o empregador das despesas efetuadas com a especialização patrocinada.

Muitas dúvidas persistem quanto ao marco inicial e o prazo máximo de vinculação a ser admitido, bem como nos casos de reembolso, qual o percentual do investimento a ser ressarcido pelo colaborador em caso de rompimento do contrato antes do prazo final estipulado. A solução para o problema parece não estar muito próxima. Faz-se necessário um amplo debate e uma regulamentação jurídica acerca do tema com a maior brevidade possível, sob pena de delegar aos magistrados desta Justiça Especializada já sobrecarregada a árdua tarefa de realizar o trabalho dos congressistas.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho – Estudos em Memória de Célio Goyatá*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 1.
- CAHALI, Yussef Said. *Código Civil, Código de Processo Civil e Constituição Federal*. 13. ed. São Paulo: RT, 2011.
- CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%205440-40.2006.5.02.0016&base=acordao>. Acesso em: 09 maio 2012.
- http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf. Acesso em: 01 ago. 2011.
- http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/acordao_turma_pdf.php. Acesso em: 01 ago. 2011.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed., São Paulo: LTr, 2005.
- _____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho*. Parte I, Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 42. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. 26. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2005.

Recebido em 09/05/2012. Aprovado em 21/08/2012.

