

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

Felipe Alberto Schuck

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO CONTEÚDO DE RELAÇÃO
JURÍDICA E A VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA**

**Porto Alegre
2015**

FELIPE ALBERTO SCHUCK

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO CONTEÚDO DE RELAÇÃO
JURÍDICA E A VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Ricardo Antônio Lucas Camargo.

Porto Alegre

2015

FELIPE ALBERTO SCHUCK

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO CONTEÚDO DE RELAÇÃO
JURÍDICA E A VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Ricardo Antônio Lucas Camargo.

Aprovada em 15 de dezembro de 2015

BANCA EXAMINADORA:

Professor Doutor Ricardo Antônio Lucas Camargo
(Orientador)

Professora Doutora Kelly Lissandra Bruch

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família, por terem sido minha inspiração para seguir este curso, por terem sempre me apoiado, mesmo que à distância, durante todos os meus estudos, me ouvindo, me guiando, entendendo minhas ausências prolongadas, e por terem dado tudo de si para que eu pudesse ter a educação que recebi.

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Ricardo Antônio Lucas Camargo, por ter aceitado me orientar, por toda a confiança que teve em mim, pela paciência e compreensão e pelos inestimáveis ensinamentos ao longo deste trabalho.

Agradeço também a todos os meus amigos por toda a ajuda que me deram, por todos os conselhos, por todos os momentos, bons ou ruins, que compartilhamos e por serem como minha família em Porto Alegre.

RESUMO

A presente monografia objetiva examinar a validade da forma de pactuação dentro dos contratos de trabalho geralmente conhecida como cláusula de permanência, pela qual é acordado que o empregado não denunciará seu contrato durante determinado lapso temporal, permanecendo a serviço de seu empregador como forma de contraprestação por investimentos financeiros que este tenha realizado na especialização ou formação profissional daquele, sob pena de, com seu descumprimento, o obreiro ter de pagar indenização ao seu ex-empregador. Esta análise pretende abordar o assunto sob a ótica da (in)compatibilidade das cláusulas desta natureza dentro do atual ordenamento jurídico, no qual prevalece a proteção ao trabalhador, visto que impõe obrigação que, aparentemente, acarreta em restrição à sua liberdade de trabalho. Inicialmente, será analisada a presença do fator trabalho dentro dos principais sistemas econômicos existentes na história, com enfoque no tema da liberdade do obreiro na prestação dos serviços. Em seguida, analisar-se-á o direito fundamental à liberdade de exercício de profissão, com garantia expressa na Constituição Federal vigente, abordando a interpretação atribuída a tal direito pelo Supremo Tribunal Federal em casos paradigmas. Será feita, ainda, breve explanação a respeito da introdução de novas tecnologias nos locais de trabalho e seus efeitos no direito ao trabalho, principalmente em perspectiva de sua influência como fator de desemprego e subemprego, contexto no qual o estímulo à qualificação profissional dos empregados apresenta grande relevância, sendo objeto de interesse tanto de funcionários quanto de empresas. Após estas considerações, será exposto o tratamento legislativo que a doutrina entende aplicável à espécie, destacando-se a inexistência de regulação específica no ordenamento jurídico atual e a necessidade de utilização de normas subsidiárias dos contratos em geral. Por fim, será abordado o atual posicionamento da jurisprudência sobre o tema, a qual vem se firmando, ainda que não de maneira absoluta, no sentido de reconhecer a validade da cláusula, salvo nos casos em que os termos ajustados, no caso concreto, demonstrarem a sua abusividade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Qualificação Profissional. Cláusula de Permanência. Validade. Liberdade de Trabalho.

ABSTRACT

The present monograph aims to examine the validity of the form of pact within the employment contracts commonly known as permanence clauses, whereby it is agreed that the employee will not terminate his contract during a certain time span, staying at his employer service as a way of payment for financial investments that the second has made in the specialization or training of the first, otherwise, in non-compliance, the worker has to pay compensation to his former employer. This analysis aims to address the issue from the perspective of the (in)compatibility of clauses of this nature within the current legal framework, in which prevails the protection to workers, since it imposes obligations which, apparently, lead to the restriction on their freedom to work. Initially, it analyses the presence of labor within the main economic systems in history, focusing on the theme of workers' liberty of work. Then it discusses the fundamental right to freedom of profession, which is expressly guaranteed in the current Constitution, covering the interpretation given to this right by the Supreme Court in leading cases. It also briefly exposes an explanation regarding the introduction of new technologies in the workplace and its effects on the right to work, particularly in view of its influence as an unemployment and underemployment factor, context in which the stimulus of professional qualification of employees shows great relevance, being a subject of interest for both employees and companies. After these considerations, it exposes the legislative treatment that the doctrine understands applicable to the matter, highlighting the lack of specific regulation in the current legal framework and the need to use the subsidiary law applied to contracts in general. Finally, it addresses the current positioning of jurisprudence on the subject, which has established itself, although not absolutely, to recognize the validity of the clause, except in cases where the set terms demonstrate their abuse.

Key-words: *Labour Law. Professional Qualification. Permanence Clause. Validity. Liberty of work.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	pg. 8
2. TRABALHO ENQUANTO FATOR DA PRODUÇÃO.....	pg. 12
2.1. TRABALHO E SISTEMAS ECONÔMICOS.....	pg. 12
2.1.1. Trabalho nas economias de auto-consumo.....	pg. 12
2.1.2. Trabalho na escravidão.....	pg. 13
2.1.3. Trabalho no feudalismo.....	pg. 14
2.1.4. Trabalho a partir da Idade Moderna.....	pg. 17
2.2. DIREITO AO TRABALHO.....	pg. 21
2.2.1. Evolução do livre exercício da profissão.....	pg. 22
2.2.2. Desemprego e Subemprego.....	pg. 26
2.2.3. Efeitos do desenvolvimento tecnológico no direito ao trabalho....	pg. 30
2.3. O TRABALHO COMO OBJETO DE RELAÇÃO JURÍDICA.....	pg. 32
2.3.1. Locação de serviços.....	pg. 32
2.3.2. Direito do Trabalho “legislado”.....	pg. 35
2.3.3. Direito do Trabalho “negociado”.....	pg. 37
3. QUALIFICAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA: INTERESSES ENVOLVIDOS.....	pg. 42
3.1. O INTERESSE DA EMPRESA.....	pg. 42
3.1.1. Vantagens a serem obtidas no mercado.....	pg. 42
3.1.2. Maior eficiência na produção.....	pg. 43
3.2. O INTERESSE DO EMPREGADO.....	pg. 45
3.2.1. Aumento na possibilidade de decisão.....	pg. 45
3.2.2. Promoção na carreira.....	pg. 46
4. A CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA: SUA VALIDADE OU INVALIDADE.....	pg. 50
4.1. NATUREZA JURÍDICA.....	pg. 50
4.1.1. Obrigação de resultado.....	pg. 50
4.1.2. Obrigação de meio.....	pg. 51
4.1.3. Obrigação de garantia.....	pg. 53
4.2. CONCLUSÕES PRELIMINARES.....	pg. 55
5. TRATAMENTO LEGISLATIVO.....	pg. 60
6. TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL.....	pg. 68
7. CONCLUSÃO.....	pg. 80
8. REFERÊNCIAS.....	pg. 83

1. INTRODUÇÃO

A exigência de que sejam oferecidas oportunidades para a qualificação profissional dos trabalhadores inseridos no mercado de trabalho é uma das maiores obrigações na economia atual, tendo em vista a demanda por empregados capazes de atender as necessidades crescentes de uma economia global competitiva.

A preocupação com a educação dos trabalhadores, ou daqueles que buscam dar início a uma profissão, já podia ser observada durante o Período Medieval, em que o sistema das corporações de ofício fundava-se em um sistema hierarquizado, no qual o conhecedor das técnicas e meios de produção, o mestre, transmitia seu conhecimento àqueles que trabalhavam sob si, os aprendizes, que pretendiam seguir no exercício do ofício.

Atualmente, especificamente no sistema brasileiro, esta preocupação pode ser observada nas modalidades especiais de contratos destinados a estimular a capacitação daqueles que pretendem ingressar no mercado de trabalho. Os contratos de aprendizagem, previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, especificamente em seu artigo 428¹, e os contratos de estágio, regulados pela Lei nº 11.788², preveem condições especiais para que as empresas abram oportunidades aos jovens que buscam adentrar no mercado de trabalho, muitas vezes estipulando a redução de encargos e possibilitando o não reconhecimento do vínculo empregatício tradicional, conforme fixado no art. 431³, da CLT, e no art. 3^o, da Lei do Estágio, de forma a

¹ . 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. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 out 2015.

² BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008, *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 30 de out de 2015.

³ 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. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

diminuir os gastos das empresas que já estão arcando com os ônus da educação destes trabalhadores, estimulando, assim, a prática de acolhimento dos jovens.

Contudo, no atual contexto de rápida evolução tecnológica, característica marcante da globalização dos mercados, são agravadas as exigências de aprendizado para os trabalhadores, que passam a necessitar de conhecimentos mais especializados para a realização das novas funções introduzidas no ambiente de trabalho.

Em atenção a esta necessidade, a Organização Internacional dos Trabalhadores – OIT aprovou a Convenção nº 142, de 1975, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 46/81 e promulgada com a edição do Decreto nº 98.656/89, em que estipula que caberá aos Estados Membros a adoção e desenvolvimento de políticas e programas coordenados e abrangentes de orientação e formação profissional, ligados ao emprego. Além disso, prevê a convenção que os Membros deverão “estabelecer e desenvolver sistemas abertos, flexíveis e complementares de educação vocacional técnica e geral, de orientação profissional e educacional e de formação profissional, tenham estas atividades lugar dentro ou fora do sistema de educação formal”.⁵

Dentro do âmbito do Mercosul, a questão da qualificação profissional foi matéria da *Declaração Sociolaboral do Mercosul*, de dezembro de 1998, na qual novamente é exposto o dever dos Estados em estimular, com parceria de demais entidades, serviços e programas de orientação profissional, destinados a permitirem que os trabalhadores obtenham as qualificações necessárias para o exercício de uma profissão, bem como aperfeiçoar e reciclar conhecimentos e habilidades, principalmente em razão das alterações do mercado decorrentes do progresso técnico.⁶

⁴ Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: [...] (BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008, *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 30 de out de 2015)

⁵ Art. 2 — Tendo em vista os fins acima referidos, todo Membro deverá estabelecer e desenvolver sistemas abertos, flexíveis e complementares de educação vocacional técnica e geral, de orientação profissional e educacional e de formação profissional, tenham estas atividades lugar dentro ou fora do sistema de educação formal. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 142, de 1975*) Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/496>>. Acesso em: 20 de Nov de 2015.

⁶ Art. 16 Todos os trabalhadores têm direito à orientação, à formação e à capacitação profissional. Os Estados Partes comprometem-se a instituir, com as entidades envolvidas que voluntariamente assim o desejem, serviços e programas de formação ou orientação profissional contínua e permanente, de

Em que pese tais considerações, no atual ordenamento jurídico brasileiro, inexistente, à exceção da regulação dos já referidos contratos de aprendizagem e estágio, os quais, contudo, destinam-se a preparar aquele que está apenas ingressando no mercado, disciplina específica que regule o oferecimento de cursos de qualificação profissional pelas próprias empresas.

O presente trabalho pretende estudar a validade de uma das técnicas utilizadas pelas empresas a fim de disponibilizar maior treinamento para seus funcionários, as chamadas cláusulas de permanência.

Por meio deste acordo, o empregado, após ter seu curso profissionalizante ou de especialização subsidiado por seu empregador, se obriga a não rescindir seu contrato de trabalho por determinado período de tempo, permanecendo a serviço da empresa como maneira de garantir que os investimentos realizados em si venham a ser revertidos em benefício à empresa, sob pena de se ver forçado a pagar indenização ao seu ex-empregador.

O conteúdo das referidas cláusulas acaba trazendo a questão da qualificação profissional para dentro do conteúdo da relação jurídica do contrato de trabalho, se tornando objeto de negociação entre empregado e empregador.

Contudo, ao retirar do empregado a possibilidade de rescindir o contrato ao longo do prazo fixado, aparenta impor situação prejudicial a este, de forma que, sob a perspectiva das diretrizes protetivas ao trabalhador que fundamentam o Direito do Trabalho, tais pactuações indicariam, em um primeiro momento, sua invalidade, especialmente quando considerado o direito fundamental de liberdade do exercício de profissão ou ofício, sendo por esta ótica que será orientado o presente estudo.

maneira a permitir aos trabalhadores obter as qualificações exigidas para o desempenho de uma atividade produtiva, aperfeiçoar e reciclar os conhecimentos e habilidades, considerando fundamentalmente as modificações resultantes do progresso técnico. Os Estados Partes obrigam-se ademais a adotar medidas destinadas a promover a articulação entre os programas e serviços de orientação e formação profissional, por um lado, e os serviços públicos de emprego e de proteção dos desempregados, por outro, com o objetivo de melhorar as condições de inserção laboral dos trabalhadores. Os Estados Partes comprometem-se a garantir a efetiva informação sobre os mercados de trabalho e sua difusão tanto a nível nacional como regional. (MERCOSUL. *Declaração Sociolaboral do Mercosul*) Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_socilaboral_mercosul.pdf>, Acesso em 20 de Nov de 2015,

Em um primeiro momento, será feita uma exposição sobre o fator trabalho dentro dos principais sistemas econômicos que existiram na história, com enfoque na questão da presença de liberdade do trabalhador na escolha da prestação de serviços.

Em seguida, analisar-se-á o direito fundamental à liberdade de exercício de profissão, garantia esta prevista expressamente na Constituição Federal, destacando-se o entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal quanto à possibilidade de sua limitação e restrição em casos paradigmáticos.

Após estas explanações, serão feitas breves considerações a respeito da introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho e os efeitos decorrentes deste fenômeno no direito ao trabalho, principalmente em perspectiva de sua influência como fator de desemprego e subemprego, contexto no qual o estímulo à qualificação profissional dos empregados apresenta grande relevância, sendo objeto de interesse tanto de funcionários quanto de empresas.

Por fim, será exposto o tratamento legislativo que a doutrina e a jurisprudência entendem aplicáveis à matéria da fixação de cláusulas de permanência.

2. TRABALHO ENQUANTO FATOR DA PRODUÇÃO

Este capítulo aborda, inicialmente, considerações breves a respeito do caráter do trabalho dentro dos principais sistemas econômicos existentes ao longo da história, passando, em seguida, a analisar o tema do Direito ao Trabalho, especificamente em relação à garantia constitucional de liberdade de trabalho, dentro de uma realidade de desemprego e subemprego, da qual se destacam os efeitos da introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho. Por fim, expõe as formas pelas quais o trabalho é abordado como objeto dentro da relação jurídica.

2.1. TRABALHO E SISTEMAS ECONÔMICOS

2.1.1. Trabalho nas economias de auto consumo

O trabalho é tão antigo quando o homem, tendo este utilizado de seu esforço como forma de sobrevivência, conduzido pela necessidade de satisfazer a fome e de assegurar sua defesa pessoal.⁷ Nesta época, não há o “trabalho” como conhecemos atualmente, em seu sentido econômico, no qual é empregado com finalidade lucrativa, mas sim a constante luta pela sobrevivência.

Neste contexto, que é denominado pela doutrina como “comunismo primitivo”, a propriedade de todos os meios de produção, entre eles as terras, utensílios e ferramentas, pertenceria a todos os membros da sociedade, os quais tinham acesso também a todos os seus frutos.

Com o constante desenvolvimento da sociedade, tornando-se mais complexas as relações humanas, teve início a divisão do trabalho com base no papel social de cada indivíduo, crescendo a utilização do trabalho alheio como forma de produção, processo este facilitado pela crescente obtenção de prisioneiros de guerra, que, sendo

⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 30.

destituídos de sua condição de pessoa, passaram a ser tomados como instrumentos do trabalho.⁸

2.1.2. Trabalho na escravidão

Nos sistemas em que a escravidão era o regime econômico dominante, houve a apropriação dos meios de produção por uma classe, a qual explorava o trabalho de outra parcela da população, os escravos, apropriando-se de todos os frutos decorrentes do labor destes.⁹

Neste contexto, o escravo não era considerado, juridicamente, como pessoa, adquirindo condição de coisa, propriedade de um senhor, e, portanto, encontrava-se excluído da tutela do ordenamento jurídico. No momento em que adquiria tal condição, o indivíduo deixava de ser sujeito de direito, tornado-se, assim, incapaz de prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. Da mesma forma, era negado ao escravo qualquer direito a um tratamento digno, não lhe sendo garantido, sequer, o direito à vida.¹⁰

Em sociedades como a da Grécia, o trabalho físico era encarado de forma negativa, desvalorizado socialmente, visto que aos cidadãos deveriam ser reservadas as atividades dignas, de natureza intelectual, filosófica e política. Assim, diversos filósofos, entre eles Platão e Aristóteles, defendiam a escravidão como sendo um fenômeno natural, o único sistema possível, de forma que os escravos, ao libertarem os indivíduos do labor físico, permitiriam que estes se dedicassem exclusivamente a atividades mais importantes.¹¹

⁸ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Economia Política para o Curso de Direito*. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed., 2012, pg. 69, 71/72.

⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 30.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª Ed, São Paulo: LTr, 2013, pg. 45.

¹¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 31.

Em sua obra “A Política”, Aristóteles expõe que “os cidadãos não devem viver uma vida de trabalho trivial ou de negócios (estes tipos de vida são ignóbeis e incompatíveis com as qualidades morais)”, complementando que o tempo disponível para o lazer é essencial para o desenvolvimento das qualidades morais e à prática das atividades políticas,¹² demonstrando o sentido pejorativo atribuído ao trabalho corporal na época.

2.1.3. Trabalho no feudalismo

Historicamente, o sistema de servidão seguiu-se ao de escravidão, ainda que os modelos escravagistas não tenham se extinguido com o surgimento do feudalismo, perdurando até a Idade Moderna.¹³

No feudalismo, a sociedade estava rigidamente dividida em estamentos praticamente imóveis, dentro dos quais se destacavam os senhores feudais, que possuíam o domínio das terras e dos meios de produção, e os servos, que trabalhavam nestas terras, a fim de sustentar toda a comunidade.

Muito embora o trabalho servil tenha significado uma forma mais branda do que o escravagismo, não tendo mais o indivíduo condição jurídica de coisa, ou seja, já sendo o trabalhador considerado sujeito de direito, este ainda não dispunha de real liberdade, visto que seus senhores eram os donos da terra, ao qual o servo estava atrelado, e poderiam dispôr sobre praticamente todos os seus direitos. Estavam, assim, sujeitos a abusivas restrições, inclusive de deslocamento, bem como se mantinham submetidos a um regime de estrita dependência em relação ao senhor feudal.¹⁴

Assim como nos sistemas de escravidão, o trabalho físico ainda era visto como algo degradante, um castigo reservado apenas à classe mais baixa da sociedade.¹⁵ Tal

¹² ARISTÓTELES. *A Política*. Tradução de Mário da Gama Kury. Brasília: Universidade de Brasília, 1985, pg. 92.

¹³ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 32.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª Ed, São Paulo: LTr, 2013, pg. 47.

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 22ª Ed, São Paulo: Atlas, 2006, pg. 4.

visão do trabalho é decorrente da forte influência que a Igreja Cristã possuía na sociedade desta era, a qual colocava a necessidade de trabalhar para obter os meios de sobrevivência como uma forma de castigo por terem os homens descumprido as ordens de Deus.

Sobre o tema, ensina o Prof. Dr. Leandro Dornelles¹⁶:

[...] o trabalho era concebido como uma pena à qual o ser humano estava condenado pelo pecado. Como se apreende do Velho Testamento, por terem perdido a inocência original do paraíso, Adão foi condenado a ganhar o pão com o suor de seu rosto, assim como Eva foi condenada às dores do trabalho de parte. Dessa forma, produto de um mundo imperfeito, o trabalho não era digno por si mesmo, embora representasse um meio de dignificação.

Igualmente, os meios de produção continuavam a pertencer a um seleto grupo de membros da sociedade, os senhores feudais, que permitiam a utilização destes meios por aqueles que não os detinham, os servos, em troca de parte dos frutos obtidos de seu trabalho. Neste modelo, o trabalho adquire o papel de moeda de troca entre estas classes, fornecendo aos servos segurança e os meio de obterem a sua subsistência, enquanto estes lhe dedicavam o seu labor.¹⁷

Existia, ainda, uma grande quantidade de cidades dispersas pela Europa, formando centros manufatureiros, nos quais se formaram as chamadas corporações de ofício. A vinculação a tais associações tinha caráter obrigatório para aqueles que pretendiam exercer determinado ofício, a partir da qual os obreiros submetiam-se ao regulamento da corporação e organizavam-se em graus hierárquico, formados por aprendizes, companheiros e mestres¹⁸.

¹⁶ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização*. São Paulo: LTr, 2002, pg.27.

¹⁷ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Curso Elementar de Direito Econômico*. Porto Alegre: Núria Fabris Ed, 2014, pg. 254.

¹⁸ ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. O problema do trabalho através da história. In: *Revista Forense*. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 298, pg. 26.

De acordo com o que ensina a Prof. Dr. Carmen Camino, tais corporações constituíram a forma de organização corporativa dos trabalhadores medievais e significaram um fenômeno urbano, resultante da organização do trabalho além dos campos e fora do controle dos senhores feudais da maneira em que ocorrida nos feudos¹⁹

Estas organizações, contudo, passaram a ser suprimidas em 1776, a partir de um édito elaborado pelo Ministro francês Anne Robert Jacques Turgot.²⁰ De qualquer forma, as associações só vieram a ser definitivamente proibidas com a Revolução Francesa, em 1789, sendo consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade individual do homem, o qual não poderia estar sujeito a entidades intermediárias. Neste contexto, não era admitida a submissão do interesse individual ao interesse coletivo. A extinção das corporações foi também consagrada pelo Decreto d'Allarde e pela Lei de Chapelier, de 1791, que proibiram as corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, permitindo, assim, a liberdade de trabalho²¹.

Muito embora, cabe destacar, conforme expõe o Ministro Eros Roberto Grau, que esta liberdade não ocorria de forma absoluta. Ao mesmo tempo em que as referidas normas buscavam promover o livre exercício de qualquer negócio ou profissão, eram instituídas novas obrigações, tais como o pagamento de impostos e taxas e a sujeição a regulamentos, para aqueles que desejassem começar uma atividade profissional.²²

No ponto, cabe trazer seus ensinamentos:

O princípio da liberdade de iniciativa de liberdade econômica – originalmente postulado no édito de Turgot, de 09 de fevereiro de 1776 – inscreve-se plenamente no decreto d'Allarde, de 2-17 de março de 1791, cujo art. 7º determinava que, a partir de 1º de abril daquele ano, seria livre a qualquer

¹⁹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, pg. 29.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 22ª Ed, São Paulo: Atlas, 2006, pg. 5; ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. O problema do trabalho através da história. In: *Revista Forense*. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 298, pg. 26.

²¹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, pg. 30; ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. *O problema do trabalho através da história*. In: *Revista Forense*. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 298, pg. 26

²² GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 14ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010, pg. 205.

pessoa a realização de qualquer negócio ou exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprovesse, sendo contudo ela obrigada a se munir previamente de uma “patente” (imposto direto), a pagar as taxas exigíveis e a se sujeitar aos regulamentos de polícia aplicáveis.

Meses após, na chamada Lei de Chapelier – decreto de 14-17 de junho de 1791 – que proíbe todas as espécies de corporações, o princípio é reiterado.²³

A servidão começou a desaparecer no final da Idade Média. As grandes perturbações, decorrentes das epidemias e das Cruzadas, bem como o crescimento do comércio, a introdução de uma economia monetária, o crescimento das cidades, proporcionaram ao servo meios para romper os laços que mantinha com o senhor feudal, dando início a um processo de abandono dos campos.

2.1.4. Trabalho a partir da Idade Moderna

A Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX, com a invenção da máquina e sua efetiva aplicação à indústria, provocou uma revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores, consistindo em uma derradeira superação do sistema feudal e da servidão como principal forma de prestação de trabalho.

O centro produtivo, que até então estava quase totalmente centralizado no campo, foi deslocado para a cidade, privilegiando-se a produção industrial à agrária.

As cidades, então, passaram a abrigar um grande contingente de trabalhadores livres, os quais se viam libertos das imposições feudais, bem como de seu meio de sobrevivência, a terra. Os meios de produção, por sua vez, passaram a ser dominados por uma nova classe, a burguesia, proprietária das fábricas e máquinas, a qual, contudo, necessitava da mão-de-obra para transformar a matéria-prima em produtos a serem

²³ GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 14ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010, pg. 205.

colocados em um mercado em crescente expansão.²⁴

Neste contexto de abundante mão-de-obra, a qual se encontrava desesperada na tentativa de encontrar um modo de substituir sua forma de subsistência, surge a figura do trabalho assalariado.

A partir de então, os antigos camponeses e artesãos poderiam trabalhar como operários, recebendo em troca de seu serviço uma remuneração com a qual poderiam adquirir no mercado os bens e serviços necessários a sua sobrevivência.

Tal sistema, a primeira vista, aparentava fornecer maior liberdade aos trabalhadores, uma vez que, ao contrário dos servos e escravos, não estavam mais obrigados a trabalhar naquilo que lhes era ordenado, podendo, agora, escolher livremente o local em que iriam trabalhar.²⁵

Contudo, esta liberdade era apenas ilusória, visto que os meios de produção continuavam sendo dominados por apenas uma pequena parcela da população, que impunha sua vontade sobre todos os demais. Neste ponto, cumpre destacar as lições do Prof. Dr. Luis Ivani de Amorim Araújo, ressaltado o caráter hiperbólico das afirmações:

Com a liberdade de escolher o trabalho, surgiu o choque entre os que eram economicamente fortes contra os que eram débeis. E veio a fome, com o desemprego. O operário continuou a ser escravo – apesar de aparente liberdade e igualdade. Livrara-se da aristocracia de sangue para cair sob o jugo impiedoso da plutocracia. A opressão era a mesma, mudando apenas os opressores. Os que possuíam uma situação econômica melhor ou superior ao outro contratante, podiam impor a sua vontade, o que importava à parte economicamente mais fraca em aceitar as imposições do mais forte ou recusá-las e ficar impossibilitada de viver num mundo em que as competições e a luta pela vida eram verdadeiros dogmas.²⁶

²⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 32/33

²⁵ ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. *O problema do trabalho através da história*. In: Revista Forense. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 298, pg. 27.

²⁶ ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. *O problema do trabalho através da história*. In: Revista Forense. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 298, pg. 27.

O desenvolvimento dos métodos industriais de produção introduziu os indivíduos em condições precárias de trabalho, os quais se viam forçados a exercer suas atividades por longas jornadas, sem descanso, expostos a constantes riscos a sua integridade física e vida, recebendo, em contrapartida, remuneração suficiente apenas para que promovessem o mínimo da subsistência de suas famílias. Esta situação de exploração era possível em virtude da abundante mão de obra disponível nas cidades em acelerado crescimento, de forma que os operários eram vistos como recurso descartável e fungível, uma vez que sua substituição era realizada sem que houvesse prejuízos aos empregadores.²⁷

As precárias condições de trabalho, muito embora manifestamente desumanas, eram consideradas juridicamente válidas e, portanto, legítimas, especialmente dentro do Estado abstencionista resultante da Revolução Francesa, cuja economia fundava-se no *laissez-faire*, para a qual o contrato de trabalho se daria entre pessoas tomadas como livres e iguais em sua autonomia da vontade.²⁸

Da mesma forma, com a extinção das corporações de ofício ocorrida nesta época, encontravam-se os trabalhadores em estado de total dispersão, sem qualquer organização no plano coletivo que lhes permitisse resistir às imposições deste sistema, ficando, assim, submetidos aos interesses do capital.²⁹

Ainda que não gozassem da mesma liberdade de contratar dos trabalhadores modernos, escravos e servos muitas vezes estavam submetidos a condições menos gravosas que aqueles. Por ser encarado como bem, o escravo integrava o patrimônio de seu senhor, tendo este interesse em conservá-lo. Igualmente, na Grécia, os escravos, na medida em que proviam a subsistência dos cidadãos, possibilitando que estes se dedicassem à vida política e filosófica, tinham seu valor reconhecido, vistos como necessários e imprescindíveis à manutenção da sociedade. Os servos, por sua vez, estavam vinculados à terra, não podendo ser dela retirados, recebendo a proteção

²⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 33.

²⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização*. São Paulo: LTr, 2002, Pg.27.

²⁹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, Pg. 30.

daquele a quem serviam, de forma que tinham garantia de sua subsistência, fator inexistente em relação aos operários nas fábricas modernas.³⁰

Entretanto, ainda que presentes tais ressalvas, com a introdução deste sistema de produção, a relação de trabalho, de fato, passou por uma grande alteração, diferenciando-se radicalmente daquela existente na escravidão e na servidão.

Muito embora, no Período Medieval, a prestação de serviço dos servos ao senhor feudal possa ser considerada forma de relação contratual, na medida em que, com a disponibilização do labor destes, obriga-se o senhor a proteger aqueles que trabalham em suas terras³¹, resta ausente, assim como na Antiguidade, em que dominantes os sistemas escravagistas, o livre exercício do trabalho, o consentimento, como motivação para a formação desta relação de prestação de serviços.

No ponto, cabe destacar trecho das lições da Prof. Dra. Carmen Camino³²:

Ambas as fases históricas conheceram o trabalho como fator importante da organização econômica, desconstituído, contudo, de elemento volitivo, caracterizado das relações jurídicas que têm por objeto a prestação de trabalho em favor de outrem nos dias de hoje.

Já a partir deste ponto, a prestação de serviços passa a se fundamentar na ideia de contrato consensual, no acordo de vontades entre partes livres, enquanto que, até então, escravos e servos exerciam seu labor por motivos alheios ao seu consentimento, não sendo sua vontade considerada na formação e conservação da relação produtiva. O poder jurídico que incidia sobre a pessoa do trabalhador escravo ou servo, supondo uma sujeição pessoal do indivíduo à pessoa a quem prestava seu serviço, deixa de

³⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 33

³¹ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Curso Elementar de Direito Econômico*. Porto Alegre: Núria Fabris Ed, 2014, pg. 254.

³² CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, pg. 27.

existir dessa forma, visto que ambos são, agora, juridicamente, livres e iguais.³³

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, este trabalho juridicamente livre é pressuposto do trabalho subordinado, que supera a ideia de sujeição pessoal do trabalhador, e, conseqüentemente, da relação empregatícia. Em seu entendimento, “subordinação é conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o *modo de realização* da prestação de serviço”.³⁴

A subordinação, portanto, não geraria um estado de sujeição pessoal, correspondendo esta a uma atuação sobre a pessoa do trabalhador que eliminaria sua liberdade pessoal, limitando-se, assim, a uma atuação objetiva sobre o modo de realização da prestação pactuada, de forma que preserva a liberdade do prestador.

Com esta ruptura dos sistemas produtivos feudais e escravagistas ocorrida ao longo da Idade Moderna, principalmente a partir da Revolução Industrial, a relação empregatícia, fundada na relação de igualdade jurídica entre tomador e prestador de serviço, em situação de subordinação do método de produção, não mais de sujeição pessoal do obreiro, respeitada, portanto, a liberdade individual do obreiro, passa a configurar o principal modelo de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo de uma sociedade industrial

Assim, tem-se que o Direito do Trabalho surge como produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ocorridas nessa época, as quais colocaram o trabalho, agora livre e exercido de forma subordinada, como o centro da produção da sociedade que se seguiu, sendo inegável a sua crescente interconexão com o desenvolvimento da economia.³⁵

2.2. DIREITO AO TRABALHO

³³ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 34.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 82.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 83.

2.2.1. Evolução do livre exercício da profissão

A Constituição Federal declara, no artigo 5º, inciso XIII, a liberdade para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer³⁶.

O referido dispositivo consagra um direito individual: confere às pessoas liberdade de escolha e exercício de trabalho, de ofício e de profissão, com base em suas próprias propensões e vocações. Tal liberdade é um direito inviolável, no sentido de que não pode o Poder Público constranger o indivíduo a escolher e exercer atividade diversa daquela em relação a qual este optou³⁷.

Porém, no próprio dispositivo é prevista a possibilidade de restrição pelo Estado desta liberdade de exercício profissional, submetendo-a, nos casos em que a lei assim definir, à prévia obtenção de qualificação técnica na área em que se pretende atuar.³⁸

Estas restrições, entretanto, só poderão ocorrer na medida em que tiverem como finalidade a proteção da vida, da saúde e da segurança da coletividade. Isto é, deverão ter com fundamento o potencial lesivo que pode possuir o exercício de determinadas profissões caso não garantidas qualificações mínimas, atentando-se as limitações à liberdade, assim, à proteção do interesse público.

Sobre o ponto, cabe trazer a elucidação de Pinto Ferreira:

³⁶ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...] (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Planalto). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

³⁷ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 36ª Ed. São Paulo: Malheiros, pg. 259.

³⁸ VIEIRA, Adriana de Souza. *Limites à negociação individual no contrato de trabalho*. 2012. 147 fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, pg.120.

No que tange à escolha de profissões, a liberdade é inviolável, porém é legítimo o poder de polícia para legalizar e permitir in totum a admissão e o exercício da profissão. Determinadas profissões exigem habilitações especiais para o seu exercício (advocacia, medicina, engenharia etc.); outras atividades preveem condições materiais adequadas (p. ex., estabelecimentos de ensino) para seu funcionamento. Não somente as atividades liberais estão sujeitas à vigilância do poder de polícia, mas também outras, por razões de segurança pública (hospedagem, hotéis, indústrias pirotécnicas), como por motivo de saúde (produção de produtos farmacêuticos, como afinal por motivos de polícia penal, vedando a prática de crimes e contravenções). Quando o exercício de determina atividade concerne ao interesse público, exigindo regulamentação, a parte pode recorrer à justiça, caso julgue arbitrária a regulamentação³⁹

Esta visão sobre a possibilidade de regulamentação da liberdade de exercício da profissão, bem como os seus critérios, vem sendo adotada pelo Supremo Tribunal Federal ao julgar processos referentes a esta temática.

Neste sentido, cabe trazer o caso em que foi analisada a constitucionalidade da Lei nº 4.116/62, por ocasião do julgamento da Representação nº 930/DF⁴⁰, a qual exigia dos corretores de imóveis que realizassem o prévio registro nos conselhos regionais de corretagem para que pudessem exercer a profissão.

No julgamento, realizado a luz da Constituição Federal de 1967, especificamente em seu art. 150, §23º, no qual consagrado o livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão⁴¹, observadas as condições de capacidade que a lei estabelecesse, o STF concluiu que a lei violava o referido dispositivo constitucional, utilizando-se, para tanto, de dois argumentos principais.

O primeiro consistiria no fato de a atividade de corretor de imóveis não teria

³⁹ FERREIRA, Pinto. *Curso de Direito Constitucional*. 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2006, pg. 46.

⁴⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rp nº 930/DF. Representante: Procurador Geral da República. Representado: Presidente do Senado Federal. Relator: Min. CORDEIRO GUERRA, Relator p/ Acórdão: Min. RODRIGUES ALCKMIN, Tribunal Pleno. Brasília. Julgado em 05/05/1976. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=263707>>, Acesso em 29 outubro 2015.

⁴¹ Art 150 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] § 23 - É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as condições de capacidade que a lei estabelecer. [...] (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

potencial de, por imperícia, causar dano a terceiros, de forma que não haveria, portanto, interesse público a justificar a regulação profissional. O segundo, por sua vez, ligado ao caso concreto, tratava-se da ausência de qualquer requisito de capacidade técnica para o exercício da atividade de corretor de imóveis.

Cabe trazer trecho do voto de lavra do Min. Rodrigues Alckmin, Relator para Acórdão na Representação nº 930/DF, no ponto em que expõe a ausência de interesse público capaz de justificar a regulamentação da referida profissão:

Primeiro, porque essa atividade, mesmo exercida por inepto, não prejudicará diretamente direito de terceiro. Quem não consegue obter comprado para propriedade cuja venda promova, a ninguém prejudica, mais que a si próprio.

Em segundo lugar, porque não há requisito algum de capacidade técnica, para exercê-la. Que diploma, que aprendizado, que prova de conhecimento se exigem para o exercício dessa profissão? Nenhum é necessário. Logo, à evidência não se justificaria a regulamentação, sob o aspecto de exigência, pelo bem comum, pelo interesse público, de capacidade técnica. Haverá acaso, ditado pelo mesmo interesse público, algum outro requisito de capacidade exigível aos exercentes dessa profissão, para que seja de mister regulamentá-la? Nenhum. [...] como consequência, o interesse público de forma alguma impõe seja regulamentada a profissão de “corretor de imóveis” como não o impõe a tantas e tantas atividades profissionais que, por dispensarem maiores conhecimento técnicos ou aptidões especiais físicas ou morais, também não se regulamentam. Nada justifica, pois, em princípio, se regulamente essa profissão. [grifos no original]⁴²

Mais recentemente, o STF apreciou no RE nº 511.961/SP⁴³ caso referente à constitucionalidade da exigência de diploma para o exercício da profissão de jornalista, prevista no art. 4º, inciso V, do Decreto-Lei n.º 972/69.

⁴² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rp nº 930/DF. Representante: Procurador Geral da República. Representado: Presidente do Senado Federal. Relator: Min. Cordeiro Guerra, Relator p/ Acórdão: Min. RODRIGUES ALCKMIN, Tribunal Pleno. Brasília. Julgado em 05/05/1976. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=263707>>, Acesso em 29 outubro 2015.

⁴³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 511961/SP. Recorrente: Sindicato Das Empresas De Rádio E Televisão No Estado De São Paulo – Sertesp; Ministério Público Federal. Recorrido: União; Fenaj-Federação Nacional Dos Jornalistas E Outros. Relator: Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 17/06/2009. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=605643>> . Acesso em 29 outubro 2015

Baseando-se na decisão proferida quando do julgamento da Representação nº 930, o Supremo afastou tal exigência, confirmando a ausência de capacitação técnica específica necessária para a o exercício da atividade de jornalismo. Além disso, reforçou este entendimento afirmando que, por se tratar de profissão ligada à liberdade de informação e expressão, seria incabível o seu condicionamento a regulações. Ainda, prevaleceu o entendimento de que os danos possivelmente advindos da atividade do jornalista seriam decorrentes da imprudência do profissional, não de sua imperícia, fato que não justificaria a sua regulação pelo legislativo e, portanto, impediria o recebimento do referido decreto-lei pela Constituição de 1988.⁴⁴

Em novo julgamento, agora abordando a constitucionalidade da exigência de registro na ordem dos músicos para o exercício desta profissão (RE nº 441.426/SC⁴⁵), tais argumentos foram utilizados novamente, tendo a relatora, a Ministra Ellen Gracie, ressaltado que a liberdade de exercício profissional é quase absoluta, sendo que qualquer restrição a ela deveria ser justificada na necessidade de proteção ao interesse público. Acompanhando a relatora, o Min Gilmar Mendes destacou que, como no caso da Representação nº 930, o exercício da profissão analisada não traria risco à sociedade capaz de justificar a sua limitação.

Por sua vez, a possibilidade de limitação do exercício de profissão foi reconhecido quando do julgamento da inconstitucionalidade da exigência do Exame da OAB para que bacharéis em direito exerçam a atividade de advogado, decisão proferida no julgamento do RE 603.583/RS.⁴⁶

Neste caso, foi reconhecida a constitucionalidade de tal exigência em função,

⁴⁴ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. O Mercado de Trabalho do Jornalista no Pensamento do Ministro Maurício Godinho Delgado. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 74.

⁴⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 414426/SC. Recorrente: ORDEM DOS MÚSICOS DO BRASIL - CONSELHO REGIONAL DE SANTA CATARINA. Recorrido: Marco Aurélio De Oliveira Santos E Outros. Relator(a): Min. Ellen Gracie, Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 01/08/2011. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628395>> Acesso em 29 outubro 2015.

⁴⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 603583/RS. Recorrente: João Antônio Volante. Recorrido: União; Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator(a): Min. Marco Aurélio, Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 26/10/2011. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2056975>> Acesso em 29 outubro 2015.

dentre outros motivos, do interesse público envolvido na tentativa de garantir uma qualificação mínima no exercício da profissão, visando, assim, proteger os interesses e direitos de terceiros. Em relação a esta fundamentação, cabe trazer trecho do voto que integrou o julgado, de lavra do Min. Luis Fux:

Destarte, o desempenho da advocacia por indivíduo com formação deficiente poderá causar prejuízo irreparável ou, quando menos, de difícil reparação ao seu constituinte. A representação judicial despreparada pode custar a um indivíduo sua liberdade, o imóvel que reside, a guarda dos filhos; a consultoria jurídica prestada por profissional desprovido da necessária habilitação técnica pode submeter o seu cliente a sanções gravosas, ocasionando prejuízos capazes de fechar empresas. Por essas razões, existe justificativa plausível para prévia verificação da qualificação profissional do bacharel em Direito para que possa exercer a advocacia. Sobreleva, in casu, interesse coletivo relevante na aferição da capacidade técnica do indivíduo que tenciona ingressar no exercício profissional das atividades privativas de advogado.

Contudo, conforme ressalta José Afonso da Silva, em que pese o dispositivo constitucional tentar conferir a todos o livre exercício da profissão, o qual, conforme visto na jurisprudência consolidada do STF ao longo das décadas, só apresenta justificativa em sua limitação quando realizada na defesa do interesse coletivo, deixa, por outro lado, de se preocupar com as condições materiais necessárias para sua efetivação. Complementa o autor⁴⁷:

Equivale a dizer, como a experiência mostra, que, na prática, a liberdade reconhecida não se verifica em relação à maioria das pessoas, que não têm condições de escolher o trabalho, o ofício ou a profissão, sendo mesmo obrigadas a fazer o que nem sempre lhes apetece sob pena de não ter o que comer.

Assim, ainda que lhes seja garantida aparente liberdade ao exercício de qualquer profissão, por falta de condições materiais e efetivas de acessibilidade ao trabalho, esta não se realiza, estando os indivíduos, portanto, sujeitos ao desemprego e ao

⁴⁷ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 36ª Ed. São Paulo: Malheiros, pgs. 259/260.

subemprego, aspectos de grande importância para o Direito do Trabalho e Econômico.

2.2.2. Desemprego e Subemprego

O desemprego e a ocupação precária, o subemprego, constituem-se em dois grandes problemas que afligem praticamente todas as sociedades.

Embora tenha ao desemprego já sido atribuído entendimento de que seria a exteriorização da inércia ou da preguiça de um indivíduo, concepção esta com forte influência do catolicismo, o desenvolvimento de classificações para o desemprego a partir das causas que lhe dão origem, implica no reconhecimento de que tal fenômeno decorreria, na maioria das vezes, de circunstâncias externas à vontade do trabalhador⁴⁸.

Sobre o ponto, assim leciona o Prof. Dr. Ricardo Antônio Lucas Camargo:

Os escravos recém-emancipados estavam livres, mas sem a possibilidade de terem a respectiva sobrevivência porque desde a interdição do tráfico negreiro, se intensificou a vinda de imigrantes. Estes vinham com conhecimentos técnicos adquiridos nos países industrializados, e faziam com muito maior eficiência o trabalho que o rude escravo teria ainda que aprender. Tratar o desemprego como sempre decorrente de uma pré-disposição negativa ao trabalho, portanto, vem a ser uma simplificação brutal e que não corresponderia necessariamente à realidade.⁴⁹

Dessa forma, o desemprego involuntário pode tomar diferentes qualificações, a depender dos motivos de sua ocorrência.

Uma de suas formas seria desemprego friccional, também conhecido como natural, consistente naqueles indivíduos que se encontram desempregados de maneira temporária, sendo tal condição decorrente de mera mudança de trabalho ou por

⁴⁸ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Ordem Jurídico-Econômica e Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed, 1998, pg. 16.

⁴⁹ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Ordem Jurídico-Econômica e Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed, 1998, pg. 16.

estarem procurando emprego pela primeira vez.⁵⁰

O desemprego estrutural, por sua vez, decorre de alterações na própria estrutura da economia, principalmente pela inovação na área das tecnologias aplicáveis aos setores econômicos ou nos padrões de consumo das pessoas, o que pode ocasionar que algumas atividades venham a se tornar obsoletas, extinguindo definitivamente vagas de trabalho. Em relação à evolução tecnológica, tem-se, por exemplo, a automatização das linhas de produção, que permite a dispensa de largo número de trabalhadores, agora desnecessários, visto a possibilidade de realização do serviço por máquinas. O desemprego ocasionado pela alteração no padrão dos consumidores ilustra-se nos casos de técnicos para reparação de equipamentos que se tornaram ultrapassados, tais como máquinas de escrever, e que, portanto, deixam de ser utilizados, tornando desnecessários os serviços antes prestados. Em ambas as hipóteses, tendo em vista a extinção definitiva do cargo de trabalho, exige-se do obreiro uma reciclagem profissional, a fim de reinseri-lo em uma nova realidade laboral⁵¹.

Já o desemprego sazonal ocorreria em função da própria sazonalidade de algumas atividades econômicas, principalmente aquelas ligadas à agricultura e ao turismo, cuja demanda de trabalho varia de acordo com a época do ano. Este fenômeno estaria diretamente relacionado a migrações temporárias de trabalhadores, os quais deixam sua região sua região em busca de trabalhos provisórios, retornando quando necessária novamente mão de obra em sua atividade principal⁵².

Por fim, o desemprego cíclico, também conhecido como conjuntural, ocorre quando se tem uma recessão da economia, fato este que, por significar implicar na redução da

⁵⁰ CARREIRO, C. H. Porto. *Implicações sócio jurídicas do desemprego*. In *Revista de Informação Legislativa*. Ano 1983. Nº 80. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1983. Pg. 319.

⁵¹ GONÇALVES, R. M. Varela. *Direito Constitucional do Trabalho: aspectos controversos da automatização*. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2003. Pgs. 99/103; NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012. Pgs. 73/75, 80; CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Direito, globalização e humanidade: o jurídico reduzido ao econômico*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed, 2009, pg. 97/99, 106.

⁵² CARREIRO, C. H. Porto. *Implicações sócio jurídicas do desemprego*. In *Revista de Informação Legislativa*. Ano 1983. Nº 80. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1983. pg. 319. GERSDORFF, Ralph C. J. Von. *O desemprego e o subemprego no Brasil: como evitar e combater*. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/11531>>. Acesso em 20 de Out de 2015.

produção, por ausência de demanda, resulta na desnecessidade de manutenção de um número elevado de funcionários. As empresas, assim, são obrigadas a dispensar seus funcionários para cortar despesas e manter-se em operação⁵³.

Ao lado da figura do desemprego, associa-se necessariamente o subemprego⁵⁴, pelo qual o indivíduo, muitas vezes sem qualquer qualificação profissional, vê-se forçado a aceitar trabalhos informais, os quais, além de possuírem baixa remuneração, não possuem qualquer espécie de estabilidade. Esta forma de prestação de serviços se torna a única maneira pela qual os trabalhadores, ao terem sem vínculo empregatício extinto, e sem nenhuma outra oportunidade de sustentar a si e a sua família, conseguem obter a sua subsistência⁵⁵.

A remuneração obtida pela pessoa subempregada é normalmente inferior em relação a um trabalhador formal, ainda que seja a mesma a quantidade de horas trabalhadas. Ademais, não se encontra esta pessoa abrangida pelas normas de direito que regem as relações de trabalho contratual, não gozando, portanto, da proteção ao obreiro inerente a este campo do direito. Além disso, muitos não contribuem para a previdência social mensalmente e não terão, no futuro, o direito à aposentadoria.

Em decorrência destes fatores, bem como da ausência de oportunidades que alterem esta situação, é a tendência que tais indivíduos permaneçam nesta mesma condição de marginalização, de subemprego, obrigados a exercer uma determinada atividade degradante não em função de serem livres para assim o fazer, mas por se verem forçados a obter alguma espécie de renda, não lhes existindo opções para

⁵³ CARREIRO, C. H. Porto. *Implicações sócio jurídicas do desemprego*. In *Revista de Informação Legislativa*. Ano 1983. Nº 80. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1983, pg. 319. GERSDORFF, Ralph C. J. Von. *O desemprego e o subemprego no Brasil: como evitar e combater*. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/11531>>. Acesso em 20 de Out de 2015.

⁵⁴ CARREIRO, C. H. Porto. *Implicações sócio jurídicas do desemprego*. In *Revista de Informação Legislativa*. Ano 1983. Nº 80. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1983, pg. 326.

⁵⁵ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Direito, globalização e humanidade: o jurídico reduzido ao econômico*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed, 2009, pg. 109/111.

alterar sua forma de vida⁵⁶.

Frente a tais deficiências da realidade econômica, um Estado intervencionista, como o brasileiro, assume o dever de garantir a todos que se achem em condições a oportunidade de trabalhar, adotando medidas dentre as quais pode se destacar: incentivos às empresas para que invistam na geração de novos empregos e na qualificação da mão de obra, a fim de fazer frente ao desemprego causado pelo desenvolvimento tecnológico; a criação de organismos públicos destinados a possibilitar o acesso ao emprego; delegação aos parceiros sociais da criação de empregos e do estabelecimento de medidas contra o desemprego; nacionalização integral ou parcial do trabalho; realização de obras públicas em parceria com a iniciativa privada; política demográfica, especificamente quanto ao planejamento familiar; e a absorção direta das forças de trabalho nos quadros da administração pública, sendo esta a modalidade mais utilizada na política brasileira⁵⁷.

2.2.3. Efeitos do desenvolvimento tecnológico no direito ao trabalho

O desenvolvimento tecnológico nas últimas décadas trouxe uma grande evolução nas atividades econômicas. Com o crescente progresso da tecnologia, torna-se cada vez mais expressiva a automação dos meios de produção, a introdução de novos tipos de materiais em todos os setores de produção e a facilitação nas comunicações, permitindo o teletrabalho.⁵⁸

Essas inovações tecnológicas repercutiram no direito do trabalho na medida em

⁵⁶ CARREIRO, C. H. Porto. *Implicações sócio jurídicas do desemprego. In Revista de Informação Legislativa. Ano 1983. Nº 80.* Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1983, pg. 327/328.

⁵⁷ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Ordem Jurídico-Econômica e Trabalho.* Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed, 1998, pg. 17. GERSDORFF, Ralph C. J. Von. *O desemprego e o subemprego no Brasil: como evitar e combater.* Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/11531>>. Acesso em 20 de Out de 2015.

⁵⁸ ALENCAR, Edgar; BARBOSA, J. Humberto; FONSECA, Maria Leila Rezende do Vale. *Percepção Da Força De Trabalho No Processo De Mudança Tecnológica E Organizacional: um estudo de caso.* Disponível em <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0104.htm>>. Acesso em 15 de Out de 2015.

que levaram a um radical processo de modificações nas técnicas de organização do trabalho, marcado por profundas reestruturações produtivas, nas jornadas de trabalho e no controle sobre os trabalhadores.⁵⁹

Contudo, um dos maiores significados social e econômico da introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho envolve o seu efeito na utilização de mão de obra humana na produção e suas consequências no mercado de trabalho.

É evidente que a tecnologia traz melhorias significativas na qualidade e produtividade das empresas, fator que, a princípio, irá disponibilizar maiores lucros e investimentos nos mais diversos setores da economia. Da mesma forma, o avanço tecnológico permite a criação de novos produtos e serviços, os quais, a partir de sua incorporação à economia e pelos consumidores, tem o potencial de gerar uma grande quantidade de postos de trabalho⁶⁰. Isso se vê, por exemplo, no vultoso mercado de trabalho originado em torno da telefonia celular.

Por outro lado, esta introdução de novas tecnologias, em que pese os referidos benefícios, também é responsável por grande parte do desemprego observado na sociedade.

A introdução de máquinas nos ambientes de trabalho tem o potencial de, quando adequadamente programadas, realizar funções conceituais, gerenciais e administrativas e de coordenar todo o fluxo da produção, com graves consequências sobre a oferta de trabalho ao homem. Dessa forma, a automação industrial e rural implica na eliminação de inúmeros postos de trabalho. Se o trabalhador não pode ser readaptado para o desempenho de nova função, perderá seu emprego⁶¹.

Assim, a introdução de máquinas prejudica, sobretudo, aqueles que não possuem um bom nível de educação formal, estando despreparados para lidar com novos

⁵⁹ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Trabalho, subordinação e controle do tempo do obreiro à disposição da empresa em tempos de sofisticada modernidade tecnológica. In: Plures. *Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013, pg. 212.

⁶⁰ GONÇALVES, R. M. Varela. *Direito Constitucional do Trabalho: aspectos controversos da automatização*. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2003. Pg. 159.

⁶¹ FREYSSENET, Michel. *Automação e Qualificação da Força de Trabalho*. Disponível em <<http://freysenet.com/files/Automaticao%20e%20qualificacao.pdf>>. Acesso em 02 de Nov de 2015; GONÇALVES, R. M. Varela. *Op. Cit.* Pg. 129.

recursos tecnológicos.

As tecnologias, de um modo geral, demandam profissionais mais qualificados. Para os que não se ajustam imediatamente a elas, o retreinamento é necessário e, ao mesmo tempo, difícil quando a educação básica é precária e quando ausentes oportunidades posteriores de aprimoramento pessoal. Dessa forma, as empresas, obrigadas a incorporar estes novos recursos para se manterem competitivas, são forçadas a despedir seus empregados que não possuem condições de se readequarem a uma nova realidade empregatícia, colocando no mercado de trabalho pessoas que se tornam “inempregáveis”, visto que incapazes de exercerem suas funções habituais em locais de trabalho dominados por novas tecnologias, as quais exigem níveis educacionais superiores.⁶²

Neste contexto, mostra-se imprescindível o oferecimento, especialmente às parcelas mais carentes da população, de sistemas de educação que garantam aprendizagem ao indivíduo durante toda sua vida, permitindo-lhe não apenas o ingresso no mercado de trabalho, mas também a sua constante renovação intelectual, a fim de minimizar os efeitos negativos que a introdução de novas tecnologias possui naqueles que não possuem o preparo suficiente para se readaptar. Caso contrário, essa massa crescente de mão de obra desqualificada e desempregada rumo para o subemprego e à marginalização.⁶³

2.3. O TRABALHO COMO OBJETO DE RELAÇÃO JURÍDICA

2.3.1. Locação de serviços

Muito embora, como dito anteriormente, o exercício do trabalho de forma livre, fundado no consentimento e acordo entre ambas as partes envolvidas, tenha se

⁶² CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Economia Política para o Curso de Direito*. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed., 2012, pg. 69, 71/72.

⁶³ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Ordem Jurídico-Econômica e Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed, 1998, pg. 17; CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Economia Política para o Curso de Direito*. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed., 2012, pg. 71/72.

desenvolvido de forma mais notável a partir da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, a partir de quando houve uma transição da sujeição pessoal do obreiro para a sua subordinação profissional ao empregador, a organização deste trabalho livre pode ter suas origens remontadas a instituições existentes na antiga Roma⁶⁴.

Na abordagem romana do exercício livre do trabalho, o trabalho era entendido como o aluguel dos serviços de um indivíduo, conhecida como *locatio conductio*, pela qual o trabalhador se comprometia a locar suas energias ou o resultado de seu trabalho, recebendo, em contrapartida, uma remuneração por seus serviços⁶⁵.

Conforme expõe José Carlos Moreira Alves⁶⁶, a *locatio conductio* pode ser subdividida em três modalidades, a depender da obrigação à qual o *conductor* se dispõe a realizar, denominadas *locatio conductio rei*, *locatio conductio operarum* e *locatio conductio operis*. Quanto à distinção entre estas, assim leciona o autor:

A locação (*locatio conductio*) é o contrato pelo qual alguém, mediante remuneração (*merces*), se obriga a proporcionar a outrem o uso, ou o uso e o gozo, de uma coisa (*locatio conductio rei*), ou a prestar-lhe um serviço (*locatio conductio operarum*), ou a realizar-lhe uma obra (*locatio conductio operis*).

Trata-se de contrato consensual, de boa-fé, oneroso e bilateral perfeito.

Ao passo que, modernamente, graças à obra dos jurisconsultos do direito intermédio, conhecemos três figuras distintas de *locatio conductio* (a *locatio conductio rei* – locação de coisa; a *locatio conductio operarum* – contrato de trabalho; e a *locatio conductio operis* – contrato de empreitada), no direito romano, como decorre do conceito que fixamos acima, somente se conhecia um tipo de *locatio conductio*, embora com três finalidades diversas. Tanto assim é que os juristas romanos trataram, sob a denominação única de *locatio conductio* das três hipóteses que correspondem, no direito romano, às três categorias distintas que são a *locatio conductio rei*, a *locatio conductio operarum* e a *locatio conductio operis*.⁶⁷

⁶⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil, Vol. III*. 10ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, pgs. 169/170, 237/238 ; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho* 36ª Ed, São Paulo: LTr, 2013, pgs. 43/44;

⁶⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 22ª Ed, São Paulo: Atlas, 2006, pg. 4.

⁶⁶ ALVES, José Carlos Moreira. *Direito Romano*, 15a. Ed, Rio de Janeiro: Forense, 2012, pg. 535.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*. 3ª Ed. Coimbra: Almedinas, 2012, pg. 46.

⁶⁷ ALVES, José Carlos Moreira. *Direito Romano*, 15a. Ed, Rio de Janeiro: Forense, 2012, pg. 535.

De acordo com o autor, a *locatio rei* consistia no contrato pelo qual o *locator* se obrigava a proporcionar ao *conductor*, mediante pagamento, o desfrute ou o uso de uma coisa. Para que tal operação se realizasse, era necessária a presença de três elementos essenciais: a *res*, qualquer coisa corpórea, móvel ou imóvel, desde que inconsumível; a *merces*, que consiste na remuneração ao dono da coisa, devendo ser determinada desde o momento da formação da *locatio conductio rei*; e o *consensus*, consistente no acordo de vontades entre ambas as partes quanto à coisa e à remuneração, não exigindo, contudo, qualquer forma específica para tanto.⁶⁸

Na *locatio conductio operis*, o *conductor* se comprometia a trabalhar, mediante remuneração, sobre uma ou mais coisas que lhe eram confiadas pelo *locator*. Tal ocorria quando, por exemplo, eram fornecidos os materiais para que um indivíduo construísse uma casa. Neste contexto, o objeto do contrato não era a atividade do trabalhador, mas sim o material que lhe foi fornecido, bem como o resultado a ser obtido a partir deste. A obrigação estava, portanto, não no exercício da atividade em si, mas no resultado dela advindo, de forma que, não tendo sido o negócio celebrado em função de condições pessoais do *conductor*, este não estaria obrigado a realizar o serviço pessoalmente, a ponto que nem mesmo a sua morte extinguiria a *locatio*.⁶⁹

Por sua vez, na *locatio conductio operarum* era o *locator* quem estava obrigado a prestar serviços ao *conductor*. Ao contrário da *locatio operis*, o *locator* se obrigava à prestação de serviços, não ao resultado de seus serviços. Esta espécie de locação de serviço ocorria, por exemplo, quando o obreiro se comprometia a realizar tudo aquilo que lhe fosse solicitado pelo contratante por um determinado período de tempo. O objeto do contrato é, portanto, o próprio exercício da atividade, estando o trabalhador obrigado pessoalmente a prestá-la, extinguindo-se a obrigação com sua morte.⁷⁰

A doutrinadora portuguesa Maria Ramalho ressalta que, apesar de a ideia de trabalho subordinado livre na época romana possa ser enquadrada na figura da *locatio conductio operarum*, tal concepção deve ser entendida com ressalvas, uma vez que

⁶⁸ ALVES, José Carlos Moreira. *Direito Romano*, 15a. Ed, Rio de Janeiro: Forense, 2012, pg. 536.

⁶⁹ ALVES, José Carlos Moreira. *Direito Romano*, 15a. Ed, Rio de Janeiro: Forense, 2012, pg. 538/539.

⁷⁰ ALVES, José Carlos Moreira. *Direito Romano*, 15a. Ed, Rio de Janeiro: Forense, 2012, pg. 539/540.

necessariamente remontaria à estrutura unitária da *locatio conductio*, envolvendo esta a transmissão temporária de um bem corpóreo a título oneroso, em qualquer de suas modalidades acima descritas.⁷¹ Assim,

o enquadramento do fenómeno do trabalho por esta figura, no mundo antigo, teria implícito uma <materialização> da pessoa do trabalhador e a *locatio conductio operarum* reconduzir-se-ia a uma modalidade da *locatio conductio rei*, cujo objecto é ainda a pessoa do prestador, que, por esta via e para os efeitos contratuais prescinde temporariamente da sua liberdade.

A partir destes institutos, considerada a ressalva exposta por Ramalho quanto à relatividade da liberdade do trabalhador, percebe-se que o contrato de trabalho moderno surge como uma evolução, da locação de serviços, especialmente da *locatio conductio operarum*, conteúdo este que adquiriu especial importância nos ordenamentos jurídicos modernos, dada a relevância do trabalho dentro das relações humanas, a ponto de se tornar matéria de ordem pública, regulada em muitos de seus aspectos por regras de *ius cogens*, bem como atraindo para si, no Brasil, a competência de uma justiça especializada, fundada essencialmente na ideia de proteção ao trabalhador.⁷²

2.3.2. Direito do Trabalho “legislado”

Em função do reconhecimento, pela Constituição de 1988, do valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil⁷³, bem como estando a

⁷¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina. 2012. Pg. 47

⁷² PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil, Vol. III*. 10ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, pgs 238/239; DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 83.

⁷³ Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...] (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Planalto) Disponível em: <http

valorização do trabalho humano como base da ordem econômica brasileira⁷⁴, é conferido ao trabalho e seus agentes, os trabalhadores, um tratamento peculiar pelo ordenamento jurídico pátrio.⁷⁵

Neste ponto, assim ensina José Afonso da Silva:

A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na iniciativa privada. Que significa isso? Em primeiro lugar quer dizer precisamente que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista. Em segundo lugar significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado.⁷⁶

Tais disposições constitucionais adquirem, portanto, caráter de orientação para a intervenção estatal, a fim de que sejam concretizados os valores sociais do trabalho, dentro do âmbito econômico, o qual, em um contexto de mercado capitalista, seria, a princípio, reservado à iniciativa privada e aos interesses particulares.

Por este motivo, conforme destaca a Profa. Dra. Carmen Camino, o direito do trabalho “constitui um dos ramos onde se afigura mais difícil delimitar as fronteiras entre o interesse do Estado, enquanto expressão da sociedade organizada, e os interesses individuais”.⁷⁷

Esta dicotomia entre interesses públicos e privados se mostra expressa na própria

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

⁷⁴ Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Planalto) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

⁷⁵ GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 14ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010. pg. 205

⁷⁶ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 36ª Ed. São Paulo: Malheiros, pg. 794.

⁷⁷ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, pg. 60.

Consolidação das Leis Trabalhistas, especificamente em seu art. 444⁷⁸, que permite a livre estipulação pelos contratantes das condições de trabalho nas relações individuais de emprego, ressalvando, contudo, a prevalência das normas legais e, inclusive, de auto-regulação, relacionadas à proteção do trabalho.

Complementa a autora expondo que neste dispositivo é consagrado o entrelaçamento entre a vontade da lei e vontade das partes, o interesse público e as relações coletivas e individuais⁷⁹.

Dentro deste contexto, ainda que, de fato, o Direito do Trabalho trate essencialmente de relação entre privados, consistente na relação empregatícia, tem-se que esta é uma área do direito com caráter finalístico, que busca aperfeiçoar as condições de pactuação dos trabalhadores em uma sociedade capitalista, no qual são tidos como vulneráveis. Conforme ensina o Min. Maurício Godinho Delgado, este segmento “destaca-se por forte direcionamento interventivo na sociedade, na economia e, principalmente, na vontade das partes contratuais envolvidas nas relações jurídicas que regula”.⁸⁰

Dessa forma, as leis que regulam o trabalho, especialmente as destinadas à proteção do trabalhador, adquirem natureza de normas de ordem pública, cogentes e irrenunciáveis, a tal ponto que quaisquer atos que busquem desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista são tidos como absolutamente nulos, conforme consta do art. 9º, da CLT⁸¹.

Todavia, atentando-se ao fato de o Direito do Trabalho ter por objeto um contrato, instituto este de direito privado e, portanto, de interesse particular, é reconhecido outro centro normativo desvinculado do Estado, consistente nas organizações de categorias

⁷⁸ 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. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

⁷⁹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, pg. 60.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 62/63.

⁸¹ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

de empregadores e empregados, os quais possuem autonomia para criar regulações próprias, dentro de certos limites, por meio de negociação, bem como o âmbito individual de negociação entre os agentes do contrato.⁸²

2.3.3. Direito do Trabalho “negociado”

Como expressão do pluralismo jurídico, o qual, conforme colocado por Wolkmer, corresponde “a multiplicidade de práticas jurídicas existente num mesmo espaço sócio-político, interagidas por conflitos ou consensos, podendo ser ou não oficiais e tendo sua razão de ser nas necessidades existenciais e culturais”⁸³, e da coexistência de interesses públicos e privados nas relações reguladas no Direito do Trabalho, o princípio da autonomia coletiva assegura que certos grupos sociais, representantes de categorias profissionais de empregados e empregadores, possuam o direito de elaborar normas para regular suas próprias relações, estabelecendo regulamentos e condições de trabalho aplicáveis aos seus âmbitos de representação, tendo sua força normativa reconhecida pelo Estado.⁸⁴

Assim, o ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas passa a ser constituído de direito estatal e de direito não estatal. O primeiro, então, consistente em disposições normativas emanadas do poder público e aplicáveis de maneira geral sobre todas as relações submetidas ao âmbito laboral. A segunda, por sua vez, correspondente ao direito dos grupos econômicos e profissionais, estabelecido por negociações entre as próprias categorias de trabalhadores e empregadores⁸⁵

Tais negociações coletivas, consistentes principalmente em convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos, são, para o Direito do Trabalho, fontes formais de

⁸² CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, pg. 60.

⁸³ WOLKMER, Antônio Carlos. *Pluralismo Jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito*. 3.ed. São Paulo: Alfa Omega, 2001. pg.219.

⁸⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho* 36ª Ed, São Paulo: LTr, 2013, pg. 93.

⁸⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Niterói: Impetus, 2008, pg. 98; DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 530;

direito, possuindo caráter autônomo, uma vez que decorrem da vontade dos próprios interessados, sem a interferência direta de um ente estatal. O direito “negociado” constitui, assim, uma forma de auto regulamento das condições de e trabalho por aqueles a quem serão aplicadas as normas negociadas.⁸⁶

Conforme definido na legislação trabalhista, a convenção coletiva de trabalho consiste em acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas, dos empregadores, e profissionais, dos empregados, estipulam condições a serem aplicadas às relações individuais de trabalho, dentro de sua esfera de representação.⁸⁷

Por sua vez, os acordos coletivos consistem em negociações realizadas pelos sindicatos profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, sem, contudo, a participação de seu respectivo sindicato, na qual se estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes.⁸⁸

O fato de o Direito do Trabalho, desde suas origens, ter a proteção do empregado como sua base de sustentação, tendo em vista que este ocupa posição de hipossuficiente dentro da relação de trabalho, confere às fontes formais deste direito um tratamento peculiar, de maneira que a hierarquia entre estas adquire certa maleabilidade.

Assim, a produção autônoma não pode se contrapor a princípios e direitos trabalhistas essenciais, normas legais que regulam o Direito do Trabalho, as quais, como dito antes, são, em geral, irrenunciáveis, inclusive, por negociações coletivas,

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 136/137;

⁸⁷ Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

⁸⁸ Art. 611 – [...] §1º, § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. [...] (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

devendo, a auto-regulação ser harmonizada em relação aos dispositivos normativos, sob pena de nulidade, conforme previsto nos arts. 9º e 444, da CLT.⁸⁹

Segundo Delgado, esta harmonização deve ser realizada por meio do princípio da adequação setorial negociada, segundo a qual as normas autônomas coletivas construídas para incidir sobre certa categoria econômico-profissional podem prevalecer sobre as leis estatais, desde que respeitados certos requisitos.⁹⁰

Assim elucida o autor:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidir sobre certa comunidade econômico-profissional pode prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso apresentado por Delgado, ou seja, quando as normas negociadas implementam um padrão coletivo de direitos superior aqueles previstos na legislação ordinária, as normas autônomas propiciam uma elevação no patamar dos direitos trabalhistas aplicáveis a uma categoria, em comparação com o padrão. Assim, a sua aplicação, em detrimento das normas gerais, não implica em qualquer afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos que fundam o Direito Individual do Trabalho.⁹¹ Neste contexto, a lei assume papel de mínimo superável, o qual, apesar de não poder ser alterado para a redução de direitos, pode ser aprimorado em benefícios dos obreiros.⁹²

No que se refere à segunda hipótese, haveria, de fato, afetação de parcelas

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 137.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999. Páginas 162/163.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999. Páginas 162/163.

⁹² CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Niterói: Impetus, 2008, pg. 98.

justrabalhistas, ocorrendo, a certo ponto, afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos. Contudo, a transação realizada por meio da negociação coletiva somente pode recair sobre direitos que abrangem matéria de indisponibilidade relativa.⁹³

Tal relatividade na disposição sobre os direitos é entendida pelo autor em função da própria natureza destes, como no caso da modalidade pagamento salarial, no tipo de jornada pactuada e no fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, entre outros, ou em decorrência de expressa permissão legal, como na hipótese do art. 7º, VI e XIII⁹⁴, da Constituição Federal de 1988, que permitem a redução salarial e de jornada, bem como a compensação de horários, mediante negociação coletiva⁹⁵.

Em suma, as hipóteses em que as normas negociais prevalecem sobre as regras legais são quando não contrariem disposições de interesse público e quando implementarem condições de trabalho e direitos superiores ao padrão geral estatal, sendo nulas aquelas que disporem em sentido contrário.

Assim, o Direito do Trabalho “negociado”, existente, de forma mais restrita, também no âmbito individual, surge como uma forma de permitir a expressão da vontade das partes na pactuação do contrato particular, contrato de emprego, respeitando a autonomia da vontade dos indivíduos, sem, por outro lado, abandonar os fins aos quais se destina o Direito do Trabalho “legislado”, no valor social do trabalho e no seu papel como fundamento da ordem econômica.

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999. Páginas 162/163.

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999, pg. 163.

⁹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, pg. 532/534.

3. QUALIFICAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA: INTERESSES ENVOLVIDOS

O presente capítulo pretende abordar os interesses envolvidos na questão do desenvolvimento da qualificação de mão-de-obra, destacando as vantagens a serem obtidas dentro do mercado de trabalho e sua importância dentro de uma economia competitiva, fatores estes que estimulam as empresas a investirem na capacitação de seus funcionários, seu capital humano, e os empregados a buscarem o seu próprio aperfeiçoamento.

3.1. O INTERESSE DA EMPRESA

3.1.1. Vantagens a serem obtidas no mercado

A crescente competitividade no mercado e a busca por melhores níveis de produtividade exigem, atualmente, investimentos cada vez maiores em qualificação profissional. As maiores facilidades proporcionadas pela velocidade e agilidade das comunicações e comércio, intensificando as interações entre mercados e empresas de diferentes países, provocaram um incremento elevado na concorrência.⁹⁶

A fim de se adequar às exigências surgidas com a globalização da economia, as empresas, movidas pela necessidade de manter seus mercados consumidores e conquistar novos, passaram a incrementar a sua tecnologia, circunstância que, conseqüentemente, acelera a substituição da força produtiva humana por robótica, cibernética e congêneres,⁹⁷ fato que, por sua vez, exige o maior treinamento e

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, pg. 78/79. VIEIRA, Adriana de Souza. *Limites à negociação individual no contrato de trabalho*. 2012. 147 fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, pg.117.

⁹⁷ GONÇALVES, R. M. Varela. *Direito Constitucional do Trabalho: aspectos controversos da automatização*. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2003. Pg. 22; NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, pg. 983/984.

qualificação daqueles responsáveis por operar estas novas tecnologias.

A introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho, estimulada pela globalização, permite às empresas que tornem mais eficientes as suas linhas de produção, utilizando de menos matérias-primas, reduzindo rejeitos e desperdícios, aumentando a própria velocidade de produção e, geralmente, diminuindo os custos com mão de obra.⁹⁸

Assim, a qualificação profissional se mostra de essencial interesse para as empresas, uma vez que, sem a capacitação de seus funcionários, capazes de lidar com a nova realidade do ambiente de trabalho, estas se tornarão ultrapassadas, sem condições de concorrer com as demais, perdendo espaço dentro do mercado, fadadas, dessa forma, à ruína.⁹⁹

3.1.2. Maior eficiência na produção

Neste mesmo contexto de globalização acima exposto, a qualificação dos trabalhadores pertencentes a uma empresa possibilita a esta que conquiste ganhos em sua produtividade e eficiência, incremento este que resulta, em última instância, em maior lucratividade em suas atividades. Isso se deve ao fato de, contando com profissionais com maior treinamento e qualificação, lhes é possível utilizar-se de meios de produção mais modernos, capazes de produzir mais a menores custos.¹⁰⁰

As empresas, ao capacitarem seus empregados, promovem benefícios para elas mesmas, uma vez que este treinamento fornecido aos funcionários é revertido em um trabalho mais qualificado por estes, o qual se direciona em favor da própria

⁹⁸ ALENCAR, Edgar; BARBOSA, J. Humberto; FONSECA, Maria Leila Rezende do Vale. *Percepção Da Força De Trabalho No Processo De Mudança Tecnológica E Organizacional: um estudo de caso*. Disponível em <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0104.htm>>. Acesso em 15 de Out de 2015.

⁹⁹ GONÇALVES, R. M. Varela. *Op. cit.* Pgs. 87/89; NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, pg. 78/79

¹⁰⁰ ALENCAR, Edgar; BARBOSA, J. Humberto; FONSECA, Maria Leila Rezende do Vale. *Percepção Da Força De Trabalho No Processo De Mudança Tecnológica E Organizacional: um estudo de caso*. Disponível em <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0104.htm>>. Acesso em 15 de Out de 2015.

empregadora.¹⁰¹

Com o investimento na qualificação do próprio pessoal, acaba sendo minimizada a necessidade de alteração do corpo de funcionários. Isto implica em uma menor rotatividade da força de trabalho, reduzindo, conseqüentemente, gastos com demissões e novas contratações. Além disso, diminui-se também o tempo gasto com o treinamento de novos funcionários. Todas estas circunstâncias, em maior ou menor grau, possuem efeito na eficiência da produção da empresa.¹⁰²

Conforme explicam os professores de economia Cláudia Bueno Rocha-Vidigal e Vinícius Gonçalves Vidigal

Os impactos gerados para a economia em sua generalidade são percebidos com pouca defasagem temporal, sendo o primeiro deles o crescimento econômico, como consequência imediata da elevação de produtividade das empresas. Não obstante as inúmeras definições para desenvolvimento econômico, tem-se o mesmo como reflexo da qualificação profissional, uma vez que os benefícios oriundos do crescimento são revertidos a toda sociedade sob a forma de redução das desigualdades políticas, econômicas e sociais, assim como melhorias na qualidade de vida dos indivíduos.

Deve-se destacar ainda que o investimento em qualificação tem como resultado a elevação do salário médio da economia, em decorrência do aumento da produtividade média dos trabalhadores

Como se vê, o estímulo à qualificação profissional dentro das empresas é capaz de trazer diversos benefícios às mesmas, aumento a eficiência na sua produção, reduzindo seus custos e, conseqüentemente, melhorando sua posição dentro do mercado,¹⁰³ vantagens estas que se refletem, ainda, à economia em geral, que também se beneficia da utilização de meios mais efetivos de produção e alocação de recursos.

¹⁰¹ ROCHA-VIDIGAL, Cláudia Bueno; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. *Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância*. Disponível em <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/14181/pdf>>. Acesso em 14 de Out de 2015.

¹⁰² ROCHA-VIDIGAL, Cláudia Bueno; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. *Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância*. Disponível em <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/14181/pdf>>. Acesso em 14 de Out de 2015.

¹⁰³ CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Direito, globalização e humanidade: o jurídico reduzido ao econômico*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed, 2009, pg. 98/99.

Da mesma forma, a qualificação profissional reverte-se em vantagens ao próprio funcionário, que, com maior conhecimento de uma determinada área ou atividade, adquire maior relevância dentro do mercado de trabalho e dentro da própria empresa que se encontra.

3.2. O INTERESSE DO EMPREGADO

3.2.1. Aumento da possibilidade de decisão

No mundo do trabalho, a globalização inseriu no mercado novas tecnologias, que demandam um profissional mais bem preparado, com conhecimentos mais aprofundados para o desempenho de funções que antes se desenvolviam por meio de um conhecimento limitado.¹⁰⁴

Com a crescente globalização e integração economias de diferentes nacionalidades, o mercado de trabalho acaba se tornando mais exigente, fazendo com que as pessoas necessitem estar mais preparadas para as constantes mudanças no ambiente de trabalho. O mercado de trabalho, portanto, exige que os trabalhadores estejam preparados para se adaptarem às inovações, principalmente decorrentes da evolução tecnológica dentro do processo de produção.

Neste sentido, expõe Nascimento:

Na sociedade pós industrial, caracterizada pelo avanço da tecnologia – que introduziu novas necessidades no campo do conhecimento para alguém trabalhar em uma empresa -, aquele que não se adaptar ao ritmo moderno e

¹⁰⁴ GONÇALVES, R. M. Varela. *Direito Constitucional do Trabalho: aspectos controversos da automatização*. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2003. Pg. 157/158

não tiver como acompanhá-lo fatalmente ficará fora do mercado de trabalho.¹⁰⁵

A qualificação profissional surge, dessa forma, como uma ferramenta fundamental para que os trabalhadores não apenas consigam obter o necessário para manter seus empregos, mas para conseguir sucesso em sua carreira profissional, aumentando o número de oportunidades de trabalho no mercado.¹⁰⁶

Conseqüentemente, havendo maiores oportunidades para o empregado qualificado, aumentado seu poder de decisão quanto ao local em que prestará seus serviços, é elevado também seu poder de negociação dentro da própria empresa, a qual, não estando disposta a perder um funcionário de alta qualificação e produtividade, encontra-se inclinada a oferecer melhores condições de trabalho e remuneração a seu funcionário.

3.2.2. Promoção na carreira

Contudo, o poder de decisão do empregado decorrente da maior capacitação não se limita a sua colocação no mercado de trabalho ou ao poder de discussão das condições de trabalho, afetando a própria relação de subordinação entre empregador e empregado e assumindo suma relevância dentro da possibilidade de crescimento deste dentro da empresa.

A qualificação profissional, na medida em que aumenta o conhecimento técnico do

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, pg. 981.

¹⁰⁶ ALENCAR, Edgar; BARBOSA, J. Humberto; FONSECA, Maria Leila Rezende do Vale. *Percepção Da Força De Trabalho No Processo De Mudança Tecnológica E Organizacional: um estudo de caso. Disponível em* <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0104.htm>>. Acesso em 15 de Out de 2015; DIOGO, José. *Qualificação profissional: sua relevância como ferramenta de desenvolvimento na carreira. Disponível em* <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/qualificacao-profissional-sua-relevancia-como-ferramenta-de-desenvolvimento-da-carreira/61088/>> Acesso em 10 de Out de 2015. INDYCK; Robert S; RUBINFELD, Daniel L. *Microeconomia*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006, pg. 485.

empregado no exercício de suas funções, acaba por ter efeitos na relação de subordinação entre o empregador e seu funcionário, tornando este mais apto a tomar as decisões referentes à execução do trabalho do que aquele que o contratou.

Tal fenômeno implica em alteração na relação de subordinação usualmente observada nas relações de emprego, especificamente em relação à subordinação técnica.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, a subordinação técnica

tem o sentido de que o empregado dependeria das determinações técnicas do empregador, de como tecnicamente o trabalho deve ser desenvolvido. O empregador detém os conhecimentos técnicos e científicos da produção. Sabe quanto produzir, quando produzir, com que qualidade. Assim, estaria sob as ordens do empregador.¹⁰⁷

No mesmo sentido são os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros:

Tradicionalmente, o empregador, no contrato de trabalho, denominado por alguns contrato de emprego, controla as atribuições inerentes à função a ser realizada como também o modo de realizá-la. Esse critério tradicional da subordinação jurídica, que realça a submissão funcional do empregado às ordens do empregador, mostrou-se suficiente em determinado momento histórico, ou seja, quando predominava o trabalho agrícola ou numa sociedade industrial primitiva, em que empregado e empregador possuíam o mesmo grau de conhecimento e experiência profissionais.¹⁰⁸

Assim, percebe-se que esta modalidade de subordinação estaria vinculada à tradicional dependência do empregado ao empregador, em razão deste ser o único que conheceria todos os métodos adequados de trabalho, de forma que seria dependente de suas ordens e instruções para a execução de suas atividades, sem as quais não teria condições de assim fazê-lo.

¹⁰⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, pg. 140.

¹⁰⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 223

Conforme destacado no trecho da obra de Barros, esta forma de subordinação teria plena aplicação em serviços de natureza meramente manual ou mecânica, principalmente no sistema de produção da Revolução Industrial, bem como no Taylorismo e no Fordismo, em que era comum a formação de cadeias de hierarquia extensas, nas quais o subordinado deveria se sujeitar ao seu superior, visto a sua anterioridade na empresa e o maior conhecimento sobre as atividades¹⁰⁹.

Contudo, diante da dinâmica da economia atual, ressalva a autora a inversão nesta espécie de subordinação:

Sucedem que, em uma sociedade como a atual, caracterizada pela racionalização do trabalho, com a conseqüente especialização da mão de obra, o empregador nem sempre possui superioridade ou igualdade de conhecimentos profissionais em relação ao empregado, mesmo porque, cada vez mais, as contratações recaem sobre pessoas que possuem um grau de conhecimento em determinada profissão (know-how) do qual o empregador não é detentor. Nasce daí o que se chama de “subordinação técnica invertida”, frequentemente presente nas relações de trabalho intelectual.¹¹⁰

São idênticas as lições trazidas por Martins:

Entretanto, verificamos que os altos empregados, executivos, não dependem do empregador, mas este depende tecnicamente daqueles. É o que ocorre muitas vezes com uma pessoa altamente especializada em programação de computadores. O empregador é que acaba dependendo tecnicamente dessa pessoa. O médico e o engenheiro muitas vezes têm total autonomia técnica, pois empregam sua técnica no respectivo mister que é desenvolvido em prol do empregador, mas não subordinados. Nem sempre, porém é o caso de se observar determinações técnicas do empregador, como quando o empregado tem técnica aperfeiçoada¹¹¹

Dentro deste contexto, portanto, a qualificação profissional surge como forma de fornecer ao trabalhador maior poder de negociação dentro da empresa. No momento

¹⁰⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 223

¹¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, pg. 223.

¹¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, pg. 141.

em o empregado possui maior conhecimento técnico na execução de parte das atividades empresariais do que seu próprio empregador, inverte-se, neste aspecto, a situação de dependência na relação de emprego.

Assim, existindo dependência técnica do empregador em relação ao seu funcionário, incrementa-se, em maior ou menor grau, a depender da essencialidade das atividades prestadas e do nível da especialização, não apenas a garantia de permanência deste no emprego, visto que sua dispensa acarretaria maiores custos de transição para sua substituição, como também a oportunidade de progresso promocional na carreira, como forma de apreciação do seu trabalho e como estímulo à continuidade de seu vínculo empregatício.

4. A CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA: SUA VALIDADE OU INVALIDADE

Neste capítulo, primeiramente, será feita uma breve exposição acerca da natureza das diferentes formas de obrigações, especificamente as obrigações de resultado, de meio e de garantia, destacando-se, ao final, em qual destas a cláusula de permanência melhor se enquadraria. Em seguida, levando em consideração todas as circunstâncias apresentadas até então, principalmente o contexto econômico no qual esta espécie de pactuação adquire maior relevância, serão apresentadas as conclusões preliminares a respeito da sua (in)validade.

4.1. NATUREZA JURÍDICA

4.1.1. Obrigação de resultado

Na obrigação de resultado o credor tem o direito de exigir do devedor a produção de um resultado, sem o que se terá o inadimplemento da relação obrigacional. Conforme coloca Caio Mário da Silva Pereira, “nas obrigações de resultado a execução considera-se atingida quando o devedor cumpre objetivo final”.¹¹²

Em relação a esta obrigação, Maria Helena Diniz traz os seguintes exemplos:

É o que se dá, p. ex., com: a) o contrato de transporte, uma vez que o transportador se compromete a conduzir o passageiro ou as mercadorias (CC, arts. 749, 750), sãos e salvos, do ponto de embarque ao de destino (CC, arts. 734 e 735); b) o contrato em que o mecânico se obriga a consertar um automóvel, pois só cumprirá a prestação se o entregar devidamente reparado; c) o contrato em que médico se compromete a efetuar cirurgia plástica estética, retirando rugas e arrebitando nariz etc

¹¹² PEREIRA, Caio Mário da. Responsabilidade Civil. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, pg. 214

Assim, visto que na obrigação de resultado o objetivo final é da essência do ajuste, a exoneração do obrigado pela sua não execução somente pode ocorrer quando comprovado o rompimento do nexo de causalidade, de forma anômala e inevitável, entre a sua conduta e o fim a que se propôs, ou seja, pelo afastamento de sua culpa. Tal exclusão da responsabilidade no resultado, portanto, depende da demonstração de força maior, caso fortuito ou de culpa exclusiva da vítima, que tornem impossível a efetiva conclusão do serviço dentro dos parâmetros fixados.

Contudo, ainda que eximido da responsabilidade, não fará o obrigado jus a sua contraprestação, uma vez que não ocorreu o adimplemento do contrato, o qual apenas se tornaria perfeito com a conclusão do resultado pretendido, que constitui o seu objeto e motivo de existir.¹¹³

4.1.2. Obrigação de meio

Tem-se que a obrigação é de meio quando o devedor promete empregar seus conhecimentos e meios técnicos para a obtenção de determinado resultado, sem, no entanto responsabilizar-se pela sua efetiva concretização.¹¹⁴

De acordo com Fábio Comparato:

Há, assim, certas obrigações cuja prestação não consiste em um resultado certo e determinado a ser produzido pelo devedor, mas simplesmente numa atividade diligente deste em benefício do credor.¹¹⁵

¹¹³ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. 2º Vol. teoria geral das obrigações*. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, pg. 194.

¹¹⁴ *Ibidem*, pg. 192.

¹¹⁵ COMPARATO, Fábio Konder. *Ensaio e Pareceres de Direito Empresarial*. Rio de Janeiro: Forense, 1978. Pg. 526.

Neste ponto, Caio Mário expõe que “nas [obrigações] de meio, a inexecução caracteriza-se pelo desvio de certa conduta ou omissão de certas precauções a que alguém se comprometeu, sem se cogitar do resultado final”.¹¹⁶

O fato de a obrigação recair apenas sobre os atos executórios, não no resultado final propriamente dito, mesmo que seja este a causa essencial do contrato, decorre do fato de o resultado depender normalmente, não apenas acidentalmente ou fortuitamente, de circunstâncias alheias à prestação do serviço. Dessa forma, ainda que o profissional aplique perfeitamente todos os seus conhecimentos e técnicas, é possível que não se obtenha o resultado pretendido, obstado por elementos externos não imputáveis ao obrigado.¹¹⁷

Tal obrigação é a característica daquela assumida pelos advogados, os quais, apesar de se obrigarem a defender os interesses de seus clientes, não tem a obrigação de vencerem a causa. Igualmente, é este dos serviços médicos, que não se obrigam a curar, mas tratar bem os enfermos, fazendo uso de seus conhecimentos científicos.

Uma vez que o advogado não assume a responsabilidade de obter ganho de causa, serão devidos honorários advocatícios, que constituem a sua contraprestação pelo serviço profissional prestado, muito embora não obtenha êxito, desde que aja com a diligência esperada no processo.

Não diferente é o exemplo do tratamento médico, de forma que o profissional da saúde terá direito a receber a remuneração devida pelos serviços prestados sempre que exercer suas atividades com a diligência e perícia necessárias, empregando os recursos médicos disponíveis, na tentativa de obter a cura do doente, ainda que isso não venha a ocorrer.¹¹⁸

Na obrigação de meio, em que o obrigado se propõe a desenvolver a sua atividade e as suas habilidades para atingir o objetivo almejado pelo credor, e não a obter o

¹¹⁶ PEREIRA, Caio Mário da. *Responsabilidade Civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, pg. 214

¹¹⁷ COMPARATO, Fábio Konder. *Ensaios e Pareceres de Direito Empresarial*. Rio de Janeiro: Forense, 1978. Pg. 528.

¹¹⁸ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. 2º Vol. teoria geral das obrigações*. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, pg. 193.

resultado, o inadimplemento somente acarreta a responsabilidade do profissional se restar devidamente demonstrado que tenha agido sem lealdade ou sem a devida diligência. Enquanto que a primeira destas duas hipóteses – a lealdade – refere-se à adoção de conduta imbuída de boa-fé, a segunda – diligência – refere-se ao agir com perícia e habilidade técnica necessárias a atingir o resultado que constitui a causa do negócio, ainda que não seja este o objeto da obrigação.¹¹⁹

4.1.3. Obrigação de garantia

Todavia, é possível identificar situações em que as obrigações assumidas não representam a devida diligência na realização de uma atividade, nem mesmo implicariam produção de um resultado útil ao credor, concretizando-se pela mera assunção de um risco, circunstância esta que, por si mesma, constitui o bem de vida almejado pelo credor, o que constitui uma obrigação de garantia.¹²⁰

Esta obrigação visa a eliminar um risco que pesa sobre o credor, ou as suas consequências, ainda que este não venha a se configurar. O simples fato de o devedor o assumir representará o adimplemento da prestação. Tal ocorre por que o afastamento do risco que recai sobre o credor representa um bem suscetível de aferição econômica.¹²¹

A fim de exemplificar a matéria, Maria Helena Diniz reporta-se aos seguintes casos:

Constituem exemplos dessa obrigação a do segurador e a do fiador, a do contratante, relativamente aos vícios redibitórios, nos contratos comutativos (CC, arts. 441 e s.); a do alienante, em relação à evicção, nos contratos

¹¹⁹ COMPARATO, Fábio Konder. *Ensaios e Pareceres de Direito Empresarial*. Rio de Janeiro: Forense, 1978. Pgs. 536/537.

¹²⁰ CASTILHO, Taarik de Freitas Castilho. *Distinção entre obrigações de meio e obrigações de resultado*. 2011. 92 fl. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo, 2011, pgs. 12/14.

¹²¹ *Ibidem*, pg. 537.

comutativos que versam sobre transferência de propriedade ou de posse (CC, arts. 447 e s.); a oriunda de promessa de fato de terceiro (CC, art. 439).¹²²

Conforme expõe Fábio Comparato, nos casos apresentados, nem o caso fortuito nem a força maior é capaz de eximir o devedor de sua prestação, visto que o conteúdo desta obrigação é a eliminação de riscos, os quais, por definição, são eventos de ocorrência fortuita, que independem da vontade do devedor.

Exemplifica o autor dizendo¹²³:

O vendedor, mesmo sem culpa, é obrigado a indenizar o comprador evicto. A companhia seguradora, mesmo que o sinistro seja provocado por terceiro, deve indenizar o segurado.

No mesmo sentido é o entendimento de Diniz¹²⁴:

Em todas essas relações obrigacionais, o devedor não se liberará da prestação, mesmo que haja força maior ou caso fortuito, uma vez que seu conteúdo é a eliminação de um risco, que, por sua vez, é um acontecimento casual ou fortuito, alheio à vontade do obrigado. Assim sendo, o vendedor, sem que haja culpa sua, estará adstrito a indenizar o comprador evicto; igualmente, a seguradora, ainda que, p. ex., o incêndio da coisa segurada tenha sido provocado dolosamente por terceiro, deverá indenizar o segurado.

Cabe trazer, ainda, a disposição do art. 764, do atual Código Civil Brasileiro¹²⁵, no qual existe expressa a condição de que “salvo disposição especial, o fato de se não ter

¹²² DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. 2º Vol. teoria geral das obrigações*. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, pg. 195.

¹²³ COMPARATO, Fábio Konder. *Ensaios e Pareceres de Direito Empresarial*. Rio de Janeiro: Forense, 1978. Pg. 537

¹²⁴ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. 2º Vol. teoria geral das obrigações*. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, pg. 195.

¹²⁵ Art. 764 - Salvo disposição especial, o fato de se não ter verificado o risco, em previsão do qual se faz o seguro, não exime o segurado de pagar o prêmio. (BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, Planalto). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 30 de Outubro de 2015.

verificado o risco, em previsão do qual se fez o seguro, não exime o segurado de pagar o prêmio", consagrando o fato de que a efetiva concretização do evento contra o qual busca se garantir o credor não é relevante para a configuração da referida obrigação”.

Feitas estas considerações a respeito das espécies de obrigações, é possível perceber que a cláusula de permanência adquire natureza jurídica de obrigação de resultado, na medida em que se apresenta como pactuação pela qual o empregado se obriga a permanecer no emprego por determinado de tempo, a fim de que a empresa venha obter as vantagens pretendidas quando custeou a capacitação de seu funcionário. Assim, na hipótese de o contrato ser rescindido pelo trabalhador antes de findo o prazo, não é atingido o resultado objetivado pelo ajuste contratual, de forma a se configurar o inadimplemento da cláusula e a responsabilidade do obreiro no pagamento da indenização.

4.2. CONCLUSÕES PRELIMINARES

Das exposições trazidas até aqui, percebe-se que nunca foi tão importante como nos tempos atuais o investimento na qualificação e formação profissional dos trabalhadores, principalmente em função da introdução de novas tecnologias nos locais de trabalho, circunstância que exige das empresas a constante renovação de sua forma de produção e serviços oferecidos, sob pena de perda de espaço na economia, e dos funcionários a constante capacidade de readaptação a estas novas condições de trabalho, a fim de não perderem seus postos.

A qualificação profissional proporciona benefícios tanto aos empregados, que, frente à busca crescente de profissionais com maior formação, possuem maiores opções dentro do mercado de trabalho e, considerando a dificuldade em sua substituição e a relevância dos serviços por eles prestados, obtém melhores condições de negociação e possibilidades de ascensão dentro do local de trabalho, quanto às empresas, com relação às quais a possibilidade de utilização de novas técnicas de

produção e o oferecimento de novos serviços exige a existência de um quadro profissional adequadamente preparado, a partir do que é possível a redução de custos e a maior eficiência na produção, aumentando a sua competitividade.

Da mesma forma, em face da sempre presente ameaça do desemprego tecnológico, decorrente da extinção de postos de trabalhos, sem que os trabalhadores despedidos tenham os requisitos necessários para serem reincorporados em funções diversas ou pelo mercado de trabalho, visto que, em geral, é exigido treinamento específico ou avançado, faz-se necessária a existência de maiores oportunidades de estudo e capacitação para que as pessoas efetivem sua reciclagem e habilitação para que os seus conhecimentos compatibilizem-se com as demandas do mercado de trabalho.

Neste contexto, o estímulo à formação profissional apresenta-se como peça fundamental para um Estado que tenha como fundamento da sua ordem econômica a valorização social do trabalho, fundada no princípio da busca pelo pleno emprego (art. 170, *caput* e VIII). Contudo, tendo em vista as evidentes deficiências governamentais no oferecimento de educação às pessoas, seja ela básica ou profissional, torna-se a iniciativa privada responsável por oferecer meios alternativos de obter tais resultados.

Muito embora as empresas, como visto, tenham muito a ganhar e, inclusive, dependam fundamentalmente da qualificação dos seus funcionários para seguirem ativas dentro de um mercado competitivo, estas se veem forçadas a arcar com os ônus necessários para que isso ocorra, uma vez que são necessários altos investimentos para proporcionar uma adequada instrução. Além disso, ao assumir tal encargo, os empresários correm o risco de que, imediatamente após a conclusão das capacitações, sejam seus empregados atraídos por outras oportunidades de emprego, circunstância esta que tornaria nulos os benefícios pretendidos pela empresa, provocando o seu desinteresse nesta prática.

Neste contexto, a cláusula de permanência, acessória à relação principal, configurando uma maneira de trazer a qualificação profissional para dentro do contrato de trabalho, sendo assim, conteúdo do negócio jurídico, assume a natureza jurídica de

uma obrigação de resultado, na medida em que o empregado se compromete a atingir o resultado pretendido pela empresa ao custear a sua educação, a aplicação destes conhecimentos dentro desta, trazendo o aumento qualitativo e quantitativo da produção. Caso não alcançado este resultado, como o que ocorre com a rescisão antecipada do contrato de trabalho, fica o empregado obrigado a indenizar os prejuízos por ele causados.

Assim, ao criar um obstáculo ao empregado em denunciar seu contrato, tendo em vista que, se assim o fizer, terá este que fazer o desembolso de certa quantia de dinheiro, atua como estímulo para que as empresas adotem a prática de aperfeiçoamento do seu quadro profissional.

Ainda que esta pactuação possa indicar aparente afronta ao livre exercício da profissão, uma vez que retira do trabalhador a possibilidade de resilir o contrato antes de um prazo determinado, salvo com o pagamento de indenização, percebe-se, como visto anteriormente, que tal direito tem conteúdo individual e não é tido como absoluto, havendo, inclusive, previsão da possibilidade de sua restrição no texto do dispositivo constitucional.

O próprio Supremo Tribunal Federal, pronunciando-se sobre o tema, apresentou o entendimento de que seria admissível a limitação deste direito com base no interesse social, em temas relacionados à necessidade de qualificação da mão de obra no exercício de atividades profissionais.

Conforme coloca o já citado José Afonso da Silva

O que denominamos de liberdade de ação profissional não se encaixa em nenhum dos grupos anteriores das liberdades. [...]

O teor do dispositivo, de si, já demonstra que estamos diante de simples *direito individual*, não daquilo que a doutrina chama de conteúdo social, pois ali não se garante o trabalho, não se assegura o conteúdo do trabalho, nem a possibilidade de trabalho, nem o emprego tampouco as condições materiais para investidura num ofício ou para a aquisição de qualquer profissão. Isso, sim, seria direito social.

O dispositivo confere liberdade de escolha de trabalho, de ofício ou de

profissão, de acordo com as propensões de cada pessoa e na medida em que a sorte e o esforço próprio possam romper as barreiras que se antepõem à maioria do povo¹²⁶

Além disso, o dispositivo que garante a liberdade de trabalho deve ser tomado em consideração com as demais disposições e garantias constitucionais, como o princípio da busca do pleno emprego, e com o planejamento de políticas relacionadas à ordem econômica e social, visto que a Constituição Federal também prevê o incentivo às empresas particulares em promoverem o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológica, especificamente em seus arts. 218, §4º e 219¹²⁷.

Destarte, em que pese os pactos de permanência, de fato, restrinjam parte dos poderes dos empregados, esta limitação não retira sua validade, tomada a sua relevância na realidade econômica atual e em sua contribuição para o alcance de demais garantias constitucionais.

Ressalta-se, porém, que, em se tratando de cláusula que regula relação de trabalho, é indispensável que seja considerado o trabalhador, e sua vulnerabilidade dentro da relação, no momento de sua pactuação, na medida em que ela só terá validade na medida em que ocorrer de forma voluntária, ou seja, em que o ajuste ocorrer com o objetivo de atender os interesses do funcionário, e em que, de fato, trazer benefícios a este, os quais devem ser proporcionais àqueles pretendidos pela própria empresa.

Dessa forma, resta evidente que serão tidas como inválidas aquelas cláusulas que impuserem condições abusivas, tais como prazos exagerados para a permanência no emprego, sendo necessário que ambas as partes se beneficiem da negociação.

Contudo, a inexistência de regulação legislativa no ordenamento jurídico brasileiro resulta em desmotivação à utilização das cláusulas em questão nas relações de

¹²⁶ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 36ª Ed. São Paulo: Malheiros, pg. 259.

¹²⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

emprego, visto que exige a aplicação de direitos subsidiários, principalmente o civil contratual, para suprir as omissões da legislação consolidada, procedimento este que pode apresentar diversas dificuldades, especialmente por se tratarem de disposições legais elaboradas a partir de pressupostos diferentes.

Enquanto que o direito comum contratual baseia-se na presunção de igualdade das partes, incidindo sobre as relações de particulares que, a princípio, não estariam em situação de vantagem desproporcional em relação um ao outro, o direito trabalhista e, conseqüentemente, todas as normas aplicáveis à relação de emprego, tem como pressuposto a hipossuficiência do empregado em face de seu empregador, circunstância que norteia a interpretação dos negócios jurídicos firmados por estes.

Assim, acaba restando aos Tribunais, baseando-se na legislação comum sob a ótica dos direitos trabalhistas, analisar a validade destas cláusulas, como será visto em seguida.

5. TRATAMENTO LEGISLATIVO

Não existe na legislação trabalhista atual, seja na consolidada ou esparsa, regulamentação específica a respeito da possibilidade de estipulação de cláusula de permanência nos contratos individuais de trabalho. Explica Amauri Mascaro Nascimento, ao tratar da inexistência de normatização do tema da qualificação profissional, que a Consolidação das Leis Trabalhistas

Fixa normas que regulam as relações entre o empregado e o empregador, individuais e coletivas, visto que na época em que foi elaborada não se mostrava uma preocupação maior acerca da preparação profissional do trabalhador como a que passou a se mostrar na sociedade pós – industrial, na qual surgem novas formas de atividade econômica e, com isso, outros tipos de profissão.¹²⁸

Tendo em vista a ausência de regulação específica no ordenamento jurídico brasileiro, alguns doutrinadores entendem ser possível a estipulação de cláusulas de permanência decorrentes de investimentos da capacitação do funcionário.¹²⁹

O fundamento legal para a estipulação de tais ajustes estaria no art. 444, da CLT, que admite expressamente a possibilidade de estipulação pelas partes de cláusulas acessórias ao contrato de trabalho e possui a seguinte redação:

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, às convenções coletivas que lhes sejam

¹²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, pg. 981.

¹²⁹ FASSBINDER, Valmir Ricardo. *A validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho*. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/direito/article/viewFile/349/323>>. Acesso em 10 de Set de 2015.

aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.¹³⁰

Com relação a este dispositivo da legislação consolidada, Eduardo Saad afirma que o artigo preserva a liberdade de as partes contratarem o que lhes parecerem conveniente, em respeito à autonomia das vontades. Contudo, destaca o autor que as disposições particulares não podem desrespeitar as normas legais de proteção do trabalho, pactos coletivos e as decisões das autoridades competentes¹³¹.

Além disso, complementa dizendo que

A submissão do contrato individual de trabalho a tais normas não é absoluta. É lícito às partes estipular condições mais favoráveis ao empregado que aquelas constantes da lei, dos ajustes coletivos e das sentenças normativas.¹³²

Especificamente em relação à espécie de pactuação em análise, o autor afirma 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”¹³³

No mesmo sentido, expõe Sergio Pinto Martins que, a partir da redação deste dispositivo, é possível concluir que tudo aquilo que não for proibido na relação de emprego é permitido, de forma que, a princípio, não existiria óbice legal para a pactuação de cláusulas desta natureza. Isto se deveria, principalmente, do fato de que tal ajuste poderia proporcionar maior adaptação à necessidade do empregador e do empregado, trazendo benefício a ambos, de forma que, ao ser livremente estipulado

¹³⁰ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

¹³¹ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 35ª Ed. São Paulo: LTr. 2002, pg. 275.

¹³² SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 35ª Ed. São Paulo: LTr. 2002, pg. 275.

¹³³ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 42.ª Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 605.

entre as partes, nos limites da lei, não trazendo prejuízos às partes interessadas, não violaria o referido dispositivo da legislação trabalhista.¹³⁴

Entende o autor que esta estipulação também não encontraria óbice no art. 424, do Código Civil¹³⁵, dispositivo este que trata de nulidade de cláusulas que estipulem renúncia antecipada de direitos, uma vez que

não se está renunciando antecipadamente a direito resultante da natureza do negócio, mas sendo estabelecido prazo em que o empregado não pode sair da empresa depois de fazer o curso, sob pena de ter de pagar o prejuízo incorrido pelo empregador.¹³⁶

Ao contrário, para Martins, a estipulação dessas cláusulas seria uma forma de valorizar o trabalho do empregado, o qual receberia treinamento, capacitação e aperfeiçoamento, demonstrando que a empresa possui interesse no seu funcionário. Além disso, esta espécie de pactuação serviria como forma de estimular a continuidade do contrato de trabalho em uma mesma empresa.¹³⁷

Tal entendimento estaria em consonância com aquele exposto por Amauri Mascaro Nascimento, ao tratar do princípio legal da imodificabilidade dos contratos de trabalho, com base no art. 468, da CLT. Neste estudo, o autor ressalta que a modificação contratual que atender a interesses mútuos, do empregador e do empregado, não

¹³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Cláusula de Permanência no Emprego*. Disponível em <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/clausula-de-permanencia-no-emprego/9982>. Acessado em 30/09/2015.

¹³⁵ Art. 424 - Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio. (BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, *Planalto*). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 30 de Outubro de 2015.

¹³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Cláusula de Permanência no Emprego*. Disponível em <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/clausula-de-permanencia-no-emprego/9982>. Acessado em 30/09/2015.

¹³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Cláusula de Permanência no Emprego*. Disponível em <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/clausula-de-permanencia-no-emprego/9982>. Acessado em 30/09/2015.

implicando em prejuízo a este, é válida.¹³⁸

Importante notar, conforme coloca Nascimento, que apesar de o consentimento do empregado ser premissa para a validade das alterações contratuais, é plenamente possível a anulação do acordo feito com a permissão deste, caso demonstrado que o acordado é prejudicial a ele, momento em que será tal disposição considerada nula, mantendo-se o contrato como se ela não existisse.¹³⁹ Assim, possível a eventual anulação da cláusula de permanência, fixada por consenso, quando os seus termos se mostrarem, no caso concreto, prejudiciais ao empregado.

Em relação à imposição de pagamento de indenização pelo empregado ao empregador, por se tratar de inadimplemento de cláusula contratual, os referidos autores sustentam a aplicação legislação cível aplicada às cláusulas penais, especificamente o art. 408, do Código Civil,¹⁴⁰ cuja aplicação à esfera trabalhista é defendida com base na autorização legal prevista no art. 8º, § único, da legislação consolidada.¹⁴¹

Neste contexto, havendo previsão de permanência no contrato de trabalho durante prazo determinado, o qual tenha sido ajustado mediante mútuo consenso, trazendo benefícios tanto ao empregador quanto ao empregado, e vindo este, sem justo motivo, a descumprir o acordado, denunciando antecipadamente o contrato, caberia ao obreiro a restituição dos valores gastos pelo empregador para o custeio dos cursos

¹³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 38. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 260.

¹³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 38. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 260/261.

¹⁴⁰ Art. 408. Incorre de pleno direito o devedor na cláusula penal, desde que, culposamente, deixe de cumprir a obrigação ou se constitua em mora. (BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, Planalto). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 30 de Outubro de 2015.

¹⁴¹ 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. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, *Planalto*) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 outubro 2015.

usufruídos.¹⁴²

Por sua vez, a doutrinadora portuguesa Maria do Rosário Palma Ramalho destaca a natureza limitativa que esta espécie de cláusula tem sobre a liberdade de trabalho. Sobre o ponto, expõe que

[...] o princípio constitucional da liberdade de trabalho [...] veda limitações irrazoáveis aos direitos do trabalhador em matéria de acesso ao emprego, tanto na pendência do contrato como após a respectiva cessação, bem como limitações ao seu direito de desvinculação do contrato.¹⁴³

Conforme assevera a autora, o acordo entre o empregador e o trabalhador pelo qual o segundo se obriga a manter-se ao serviço do primeiro durante certo período de tempo configuram uma auto limitação ao princípio constitucional da liberdade de trabalho, uma vez que implica na renúncia à liberdade de denunciar, sem encargos extraordinários, o contrato de trabalho pelo obreiro.¹⁴⁴

Neste contexto, sendo admitida a validade destes ajustes, propõe a autora que os pactos de permanência devam ser fixados em condições bem definidas, com alcance temporal previamente delimitado, sempre assegurado ao empregado a possibilidade de desligamento antecipado, ainda que mediante o pagamento de indenização, sob pena de flagrante violação ao já mencionado princípio. Tais requisitos, que não existem ainda no ordenamento jurídico brasileiro, buscam assegurar a adequação da restrição à liberdade de trabalho dentro de limites de razoabilidade, evitando a estipulação de cláusulas abusivas ao empregado.¹⁴⁵

No Direito Comparado, percebe-se que há países, como Espanha e Portugal, que

¹⁴² MARTINS, Sérgio Pinto. *Cláusula de Permanência no Emprego*. Disponível em <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/clausula-de-permanencia-no-emprego/9982>. Acessado em 30/09/2015.

¹⁴³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 4ª Ed. Coimbra: Almedina. 2012. Pg. 209

¹⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 4ª Ed. Coimbra: Almedina. 2012. Pg. 211

¹⁴⁵ *Ibidem*, pg. 211

preveem a cláusula de permanência em na sua legislação.¹⁴⁶

Na legislação espanhola, especificamente em seu art. 21, item 4 do Estatuto do Trabalhador, admite-se expressamente a pactuação de permanência, a qual é limitada a um período máximo de dois anos após a conclusão da especialização a expensas do empregador, exigindo-se, ainda, que a qualificação subsidiada esteja relacionada com algum projeto em andamento ou à realização de atividades específicas, ou seja, exige que esta formação esteja sendo, de fato, aplicada pelo trabalhador em seu trabalho.¹⁴⁷

Portugal também regulamentou a matéria através de seu Código do Trabalho, admitindo a inclusão de cláusula de permanência no contrato de trabalho, limitada esta ao período máximo de até três anos, após a conclusão do curso custeado pelo empregador¹⁴⁸.

A referida previsão legal, constante no art. 137, do Código do Trabalho português, possui o seguinte texto:

1 - As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

¹⁴⁶ MARQUES, Cesar Augusto de Lima. *O pacto de permanência no contrato de trabalho – Uma análise comparada entre Portugal e Brasil*. Disponível em <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12996>. Acesso em 15 de Set de 2015.

¹⁴⁷ Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.[...] 4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios. (ESPANHA, *Estatuto de los Trabajadores* – com redação revista pelo Real Decreto Legislativo 02, de 23 de Outubro de 2015). Disponível em <http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_5_Estatuto.pdf>. Acesso em 15 de Nov de 2015.

¹⁴⁸ PORTUGAL. *Código do Trabalho – Lei nº 07, de 12 de Fevereiro de 2009*. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_004.html#L004S9>. Acesso em 27 de Out de 2015.

Por fim, no nosso ordenamento, cumpre destacar a pretensão de regulação da matéria por meio do Projeto de Lei nº 7588/2010¹⁴⁹, que se encontra em tramitação no Congresso Nacional Brasileiro, atualmente pronto para pauta na Comissão de Constituição e Justiça e da Cidadania (CCJC).

Este projeto apresenta a proposta legislativa de incluir um segundo parágrafo no artigo 468, da CLT, o qual possuiria a seguinte redação:

§ 2º É lícita a fixação de cláusula de permanência do empregado como contrapartida de cursos e eventos de qualificação profissional custeados pelo empregador, desde que:

I – a permanência seja proporcional ao investimento realizado e não superior a dois anos; e

II – o empregado esteja, efetivamente, prestando serviços nas funções ou atividades para as quais concorreu a qualificação realizada.

A proposta, além de criar autorização legal específica para esta forma de pactuação, sugere a alteração do art. 4º, da CLT, o qual passaria a prever como tempo à disposição da empresa o período em que o empregado estiver em cursos de qualificação ou outros eventos da empresa, fazendo jus, portanto, ao pagamento de horas extras. O referido dispositivo passaria a vigor com a seguinte redação:

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada, bem como o tempo despendido na frequência em cursos ou eventos estipulados pelo empregador ou que impliquem requisito para promoção ou vantagem remuneratória.

Na justificção do referido Projeto de Lei, fica expressa a vontade do legislador de fixar uma regulamentação quanto à possibilidade de estipulação da cláusula de

¹⁴⁹ BRASIL. Projeto de Lei nº 7.588/2010, Planalto. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A5CAE8609AE8E6894D7C33DDAEBF29DB.proposicoesWeb2?codteor=786387&filename=Tramitacao-PL+7588/2010> . Acesso em 30 de Outubro de 2015.

permanência do empregado na empresa, nos casos em que o empregador investir na sua qualificação profissional, pagando os custos da qualificação oferecida, adicionando ainda a disposição de que será considerado como efetiva prestação de serviço o tempo que o empregado despende na frequência às atividades de qualificação.

Percebe-se, ainda, da redação proposta para o referido artigo, a preocupação em garantir que o empregado esteja efetivamente exercendo funções relacionadas à qualificação recebida. A utilização de empregado em área diversa àquela para a qual foi capacitado tornaria sem efeito o objetivo da cláusula, que busca obrigar o funcionário a atingir o resultado decorrente do aumento da sua formação, qual seja, a maior produtividade e qualidade de seus serviços.

Contudo, tendo em vista a ausência desta regulação específica, a qual ainda se encontra em fase de elaboração legislativa, recai aos Tribunais analisar a validade de tais cláusulas.

6. TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL

A validade da cláusula de permanência no emprego por período previamente ajustado em razão de investimentos na formação do empregado vem sendo, de maneira geral, reconhecida pelos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho.

Os Tribunais, em consonância com a doutrina exposta sobre o tema, têm fundamentado a validade da pactuação no art. 444, da CLT, que prevê a livre estipulação do contrato pelas partes que o compõem, respeitadas as normas de proteção ao trabalhador. A exigência de pagamento de multa pela denúncia do contrato não é vista como uma limitação à liberdade de exercício de uma profissão capaz de atingir a validade do ajuste, tendo em vista os benefícios obtidos pelo funcionário.

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, antes mesmo da promulgação da atual constituição, já havia decidido neste sentido, conforme se desprende do julgamento dos Embargos de Declaração no Recurso de Revista nº 2268, em 1985¹⁵⁰, sendo reiteradas as mesmas conclusões em 1995, no julgamento do Recurso de Revista nº 103.913/94¹⁵¹, consagrando a ideia de que é harmônica com a legislação vigente e com

¹⁵⁰ Curso de especialização - obrigatoriedade de permanencia 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 e quarenta e quatro, da consolidação das leis do trabalho. (parentesis nossos). Notar que interpretação diversa implica em 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. Tres. E harmonica com a legislação vigente e com os princípios de direito do trabalho – da realidade e da boa fe a clausula consubstanciando a obrigação de o empregado permanecer na empresa, por periodo limitado de tempo, após feita de curso custeado por esta, ou de reembolsa-la das despesas realizadas, caso, em retornando a prestação de serviços, venha a decidir pela resilição do contrato de trabalho. O ato e juridico e perfeito, valendo (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ERR 2268. Relator(a): Min. Marco Aurélio. Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 31/10/1985) Disponível em <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK&s1=ERR+2268&s2=ju01.base.&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=2&f=G&l=0> Acesso em 29 outubro 2015.

¹⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 103913. Recorrente: Estado do Paraná. Recorrido: Adriano Abreu dos Reis. Relator(a): Min. Ursulino Santos. Primeira Turma, Brasília. Julgado em 10/02/1995. Disponível em <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK&s1=Curso+de+especializa%E7%E3o+obrigatoriedade+de+perman%EAnCIA+no+emprego&s2=ju01.base.&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0> Acesso em 29 outubro 2015.

os princípios de direito do trabalho, da realidade e da boa-fé a cláusula que prevê a obrigação de o empregado permanecer na empresa durante limitado de tempo, após a realização de curso custeado pelo empregador, ou de reembolsá-lo das despesas realizadas, caso decidia rescindir o contrato após o fim do curso.

Mais recentemente, o TST voltou a julgar processos que tratam desta matéria, reconhecendo, novamente, a validade da cláusula.

Neste ponto, é possível destacar o julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1114866-82.2003.5.04.0900¹⁵², pela Sétima Turma do TST, que manteve a decisão que manteve os descontos realizados nas verbas rescisórias desta, descontos estes correspondentes aos valores pagos pela empresa com curso de especialização realizado pela funcionária. O acórdão restou assim ementado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO. FINANCIAMENTO. OBRIGAÇÃO DE PERMANECER NO EMPREGO. PERÍODO DE UM ANO. PROPORCIONALIDADE. BOA-FÉ OBJETIVA. DESCUMPRIMENTO PELO EMPREGADO. RESTITUIÇÃO DEVIDA. NÃO PROVIMENTO. 1. No caso, a reclamada financiou a participação da reclamante em curso de pós-graduação, sob a condição de que, após a conclusão, a trabalhadora não poderia pedir demissão imotivadamente pelo período de um ano, sob pena de restituição dos valores investidos pela empregadora. 2. Com efeito, o exercício da autonomia da vontade por parte do trabalhador trouxe vantagens proporcionais, senão superiores, à contrapartida a que se obrigou, pois lhe foi permitido alcançar o título de especialista em troca apenas da limitação do poder de denunciar o contrato por curto período, sem prejuízo dos salários e demais vantagens próprias da relação de emprego. 3. Assim, referido ajuste não ofendeu qualquer norma protetiva e deve ser considerado válido e eficaz. 4. Ademais, ofende a boa-fé objetiva a conduta do trabalhador que aceita os termos negociados, usufrui as vantagens que lhe proporcionou, mas recusa-se injustificadamente a cumprir sua obrigação e frustra a justa expectativa da parte contrária. 5. Ilesos os artigos 9o, 444, 462 e 468 da CLT. 6. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 1114866-82.2003.5.04.0900 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 21/10/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/11/2009)

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1114866-82.2003.5.04.0900. Agravante: Viviane Cardoso. Agravado: Companhia de Processamento de Dados do Estado do Rio Grande do Sul – PROCERGS. Relator(a): Min. Caputo Bastos. Sétima Turma, Brasília. Julgado em 21/10/2009. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%201114866-82.2003.5.04.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAxAwGAAC&dataPublicacao=27/11/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em 29 outubro 2015.

Após o julgamento de primeira instância, em que foi negado o pedido da reclamante para que se afastasse a compensação, na rescisão, dos gastos realizados pela empresa para que aquela realizasse curso de Pós-Graduação, a empregada interpôs recurso ordinário arguindo a invalidade da cláusula contratual de continuação no emprego, sob o fundamento de que haveria violação à liberdade de trabalho. No julgamento do recurso pelo TRT da 4ª Região, foi mantida a sentença singular.

Com a interposição de recursos perante o TST, a 7ª Turma desta Corte analisou a questão.

Neste julgado, destacou-se que a empregada firmou o acordo espontaneamente, obrigando-se a restituir seu empregador em caso de pedido de demissão, antes de decorrido prazo mínimo, após a efetivação do curso, tendo ocorrido, posteriormente, a quebra de tal cláusula pelo pedido de demissão antecipado.

Destacou o julgado que não haveria óbice na legislação trabalhista acerca da inclusão de cláusula de permanência no contrato de trabalho, de forma que a sua estipulação não violaria o princípio protetor do trabalho. Consequentemente, sendo livre a estipulação de termos contratuais pelas partes, desde que não contrariem as normas de proteção do trabalho, conforme previsto no art. 444, da CLT, foi reconhecida a plena validade da cláusula.

Ao contrário, entendeu a Corte que a atitude da reclamante ofenderia a boa-fé objetiva, uma vez que teria aceitado os termos negociados, usufruído das vantagens que esta pactuação haveria lhe proporcionado, mas, todavia, teria se recusado injustificadamente a cumprir sua obrigação, frustrando a justa expectativa da parte contrária.

Além disso, foi ressaltado que a referida pactuação trouxe benefícios à trabalhadora superiores ao encargo assumido como contraprestação, qual seja, a impossibilidade de denúncia do contrato antes do prazo fixado, salvo o pagamento de multa.

No ponto, assim constou do voto condutor do acórdão proferido pela Corte Superior:

Com efeito, o exercício da autonomia da vontade por parte do trabalhador trouxe vantagens proporcionais, senão superiores, à contrapartida a que se obrigou, pois lhe foi permitido alcançar o título de especialista em troca apenas da limitação do poder de denunciar o contrato por curto período, sem prejuízo dos salários e demais vantagens próprias da relação de emprego.

Destarte, foi negado provimento aos recursos da reclamante, sendo reconhecida a validade da pactuação de permanência, bem como a legalidade dos descontos realizados em virtude de seu descumprimento.

Contudo, em sentido oposto, o TST também já apresentou decisão em que se declarou a nulidade desta forma de ajustes contratuais.

No julgamento do AIRR-5440-40.2006.5.02.0016¹⁵³, a Corte declarou inválida tal cláusula, cujo acórdão restou assim consignado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DESPROVIDO - INDENIZAÇÃO - PACTO DE PERMANÊNCIA - AÇÃO MONITÓRIA A cláusula penal, constante do contrato de trabalho, que prevê a devolução, pelo empregado, da quantia recebida quando da celebração do pacto laboral, se não observado o prazo mínimo de 18 meses no emprego - -pacto de permanência- -, viola o direito fundamental à liberdade de trabalho, previsto no art. 5º, XIII, da Constituição Federal, bem como o disposto no art. 444 da CLT. A assinatura do contrato de trabalho é a ocasião de maior vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, ou tomador de serviços . Vale lembrar o previsto na Súmula nº 199 do Eg. TST, quando trata da pré-contratação de horas extras, prática reputada nula se efetuada na admissão do trabalhador. No caso concreto, conforme consigna a Corte Regional, a mencionada cláusula não trouxe qualquer vantagem para o empregado. Ao contrário, o encargo imposto revelou-se lesivo ao trabalhador,

¹⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 5440-40.2006.5.02.0016. Agravante: Banco Itaú S. A. Agravado: Ricardo Rosa. Relator(a): Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Oitava Turma, Brasília. Julgado em 16/02/2011. Disponível em <
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%205440-40.2006.5.02.0016&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAK6mAAL&dataPublicacao=18/02/2011&localPublicacao=DEJT&query=%27PACTO%20DE%20PERMAN%20CANCIA%27>> Acesso em 29 outubro 2015.

não podendo, portanto, ser considerado válido. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 54404020065020016 5440-40.2006.5.02.0016, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 16/02/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/02/2011)

No referido caso, a empresa contratante ajuizou ação monitória em face do ex-empregado, buscando o pagamento do valor de multa contratual, por ter este descumprido a cláusula que estipulava prazo mínimo para que o contrato de trabalho fosse mantido.

No julgamento em primeiro grau, o julgador sentenciante reconheceu a nulidade da referida cláusula, uma vez que violaria a liberdade de trabalho, ofício ou profissão, garantia esta prevista na Constituição da República vigente, especificamente no inciso XIII, do art. 5º.

Este entendimento foi confirmado quando do julgamento pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, motivo pelo qual a empresa interpôs Recurso de Revista perante o Tribunal Superior do Trabalho, alegando contrariedade à OJ 54, SDI-I/TST e violação aos arts. 5º, II, da CF, 444, da CLT, e 104, 166 e 171, do CC.

Após o recurso ter seu seguimento negado pela Presidência do TRT, foi interposto Agravo de Instrumento diretamente em face do TST, oportunidade na qual 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 seria o momento em que o empregado teria maior vulnerabilidade, havendo, portanto, vício em seu consentimento ao aderir a cláusulas dessa espécie, além de reconhecer, no caso específico, que o ajuste não traria qualquer vantagem ao trabalhador.

Assim dispôs o referido o voto condutor do acórdão, de lavra da Min. Maria Cristina Irigoen Peduzzi:

Ressalte-se que o momento da assinatura do contrato de trabalho é o de maior vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, ou tomador de serviços. Vale lembrar o previsto na Súmula nº 199 do Eg. TST, quando trata da pré-contratação de horas extras, prática reputada nula se efetuada na admissão do trabalhador.

No caso concreto, conforme consigna a Corte Regional, a mencionada cláusula não trouxe qualquer vantagem para o empregado. Ao contrário, atribuiu a ele, em caso de descumprimento, o ônus de pagar multa elevada, restringindo seu direito constitucional à liberdade de trabalho. O encargo imposto revelou-se, portanto, lesivo ao trabalhador, não podendo ser considerado válido.

Contudo, tal decisão não foi seguida pelos julgamentos posteriores do TST.

Conforme se desprende dos julgamentos nos processos AIRR 3124-94.2012.5.02.0064¹⁵⁴, AIRR 766-73.2013.5.09.0664¹⁵⁵, citados à título exemplificativo, prevalece naquela Corte o entendimento de que as cláusulas de permanência seriam válidas, na medida em que estariam dentro do âmbito de livre negociação entre empregado e empregador, não representando violação ao princípio do livre do exercício da profissão.

É idêntico o entendimento atual do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com competência territorial sobre os processos do Estado do Rio Grande do Sul, conforme é possível notar do julgamento dos autos nº 0032900-24.1997.5.04.0028¹⁵⁶

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 3124-94.2012.5.02.0064. Agravante: Bruna Romano. Agravado: Banco do Brasil S.A. Relator(a): Des. Convocado André Genn de Assunção Barroso. Sétima Turma, Brasília. Julgado em 11/03/2015. Disponível em <
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%203124-94.2012.5.02.0064&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGz1AAX&dataPublicacao=20/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=%27PACTO%20DE%20PERMAN%CANCIA%275>> Acesso em 29 outubro 2015.

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 766-73.2013.5.09.0664. Agravante: Márcio Turra de Ávila. Agravado: Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - EMBRAPA. Relator(a): Min. Delaíde Miranda Arantes. Segunda Turma, Brasília. Julgado em 25/02/2015. Disponível em <
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20766-73.2013.5.09.0664&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAIGyAAS&dataPublicacao=06/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=%27CL%C1USULA%20DE%20PERMAN%CANCIA%27>> Acesso em 29 outubro 2015.

¹⁵⁶ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). RO 0032900-24.1997.5.04.0028. Recorrentes: Fundação de Ciência e Tecnologia – CIENTEC, Nilson Romeu Marcílio. Recorridos: Os mesmos. Relator(a): Des Alcides Matte. Terceira Turma. Porto Alegre. Julgado em 30/07/2003. Disponível em <
http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:_HdKJEqq_GEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc

(RO), 0020828-69.2014.5.04.0202¹⁵⁷ (RO) e 0000472-96.2012.5.04.0372¹⁵⁸ (RO).

Entretanto, importante notar que o reconhecimento da validade do pacto de permanência pela jurisprudência majoritária de nenhuma forma apresenta óbice à análise de eventuais nulidades na sua formação.

Sobre este ponto, cabe trazer a decisão proferida no julgamento do AIRR 860-85.2010.5.01.0005 pela Quinta Turma do TST¹⁵⁹, a qual restou assim ementada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. CURSO DE IDIOMA. IMPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO. RESSARCIMENTO DE DESPESAS. NÃO PROVIMENTO. Uma vez constatado que a participação no curso não foi solicitada pelo empregado, por sua livre e espontânea vontade, mas sim por determinação do reclamado, não há falar em devolução das despesas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho em período inferior ao previsto em termo de compromisso, pois tal obrigação de permanência no emprego ofenderia os princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre concorrência, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, IV, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 860-85.2010.5.01.0005, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 06/08/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014)

%3D5463235+ESPECIALIZA%C3%87%C3%83O+E+PERMAN%C3%8ANCIA+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-

8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de Out de 2015.

¹⁵⁷ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). RO 0020828-69.2014.5.04.0202. Recorrente: Elaine de Souza, Superquímica Com. E Transp., Transportadora Irmãos Rombaldi Ltda. Recorrido: Os mesmos. Relator(a): Des. Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. Quinta Turma. Porto Alegre. Julgado em 27/08/2015. Disponível em <

[8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de Out de 2015.](http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:UtPHT8VJIsUJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D2194850%26v%3D4389700+curso+e+perman%C3%Aancia+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-</p>
</div>
<div data-bbox=)

¹⁵⁸ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). RO 0000472-96.2012.5.04.0372.

Recorrente: Jeferson Rodrigo Da Silva. Recorrido: Altero Design Indústria E Comércio Ltda. Relator(a): Des. Emílio Papaléo Zin. Décima Turma. Porto Alegre. Julgamento: 03/04/2014. Disponível em <

¹⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 860-85.2010.5.01.0005. Agravante: Harsco do Brasil Participações e Serviços Siderúrgicos Ltda. Agravado: Luiz Alexandre da Mata Abrantes. Relator(a): Min. Caputo Bastos. Quinta Turma, Brasília. Julgado em 06/08/2014. Disponível em <

[\[85.2010.5.01.0005&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMvtAAH&dataPublicacao=15/08/2014&localPublicacao=DEJT&query=%27CL%C1USULA%20DE%20PERMAN%CANCIA%27\]\(http://85.2010.5.01.0005&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMvtAAH&dataPublicacao=15/08/2014&localPublicacao=DEJT&query=%27CL%C1USULA%20DE%20PERMAN%CANCIA%27\)> Acesso em 29 outubro 2015.](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20860-</p>
</div>
<div data-bbox=)

Conforme é possível observar neste julgado, ao mesmo tempo em que foi reconhecida, de forma geral, a validade das cláusulas ora em análise, as quais estariam, a princípio, autorizadas pelo art. 444, da CLT, reconheceu-se a existência de limites à sua formação.

Especificamente neste caso, restou comprovado que a participação no curso de aprimoramento não ocorreu por iniciativa do empregado, mas como imposição do empregador, de forma que a cobrança de multa àquele na hipótese de rescindir o contrato antes do fim do termo fixado na cláusula de permanência ofenderia princípios da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da livre concorrência, motivo pelo qual seria nula a pactuação, não sendo o funcionário obrigado a permanecer no emprego ou realizar o pagamento de qualquer indenização à título de eventuais custas que o empregador tenha arcado para o seu treinamento.

Quanto ao ponto, cabe trazer, ainda, trecho da decisão, oriunda do TRT da 1ª Região, que foi objeto do recurso ao TST e que integrou os fundamentos do voto condutor do acórdão referido, em que se destacou o fato de que, por se tratar de curso realizado por determinação do empregador, não por interesse e iniciativa do empregado, não estaria este obrigado a restituir tais valores por meio de seu trabalho ou indenização:

Trata-se de pacto não previsto em lei, portanto submetida à regra geral da legislação do trabalho. Um curso realizado por determinação do empregador não pode ser caracterizado como "empréstimo", no caso pago com trabalho ou indenizado pelo empregado. O risco do empreendimento é do empregador, que é o investidor. Não se pode por meio de uma cláusula contratual criar embaraços à mudança de emprego do trabalho, sob risco de se quebrar a tão propalada liberdade de concorrência e de mercado defendida pelo empresariado. Valoriza-se a liberdade de concorrência a favor do trabalhador. A cláusula é leonina e antissocial, devendo ser considerada nula. [Grifos no original]

A validade da cláusula de permanência também vem sendo considerada pelos

Tribunais pátrios a partir de critérios de razoabilidade e proporcionalidade, uma vez que, na falta de disposições legais específicas, os termos da pactuação ficam abertos à livre disposição das partes, fato que, considerada a notória hipossuficiência do empregado, pode implicar em graves abusos em prejuízo deste.

Sobre este ponto, destaca-se a decisão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a qual, no julgamento do Recurso Ordinário nº 2071200506202005¹⁶⁰, entendeu, de maneira incidental, a nulidade da cláusula de permanência nos termos em que estipulada no contrato de trabalho analisado no caso concreto, uma vez que o prazo estipulado se mostraria abusivo se comparado com os benefícios obtidos pelo empregado, considerado, ainda, o esforço e sacrifício deste na realização de cursos de aperfeiçoamento profissional.

Assim restou ementado o acórdão:

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, NAO 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 rescindir 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. Como reforço exegético, podem ser citados 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 Espanhol (art. 8º, CLT), afóra os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. (TRT-2 RO nº 2071200506202005, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 19/06/2007, 6ª TURMA)

¹⁶⁰ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). RO nº 02071.2005.062.02.00-5. Recorrente: Serviline Serviços Limitada – ME. Recorrido: Gustavo Shionato Vezoni. Relator: Des. Ivani Contini Bramante. Sexta Turma. São Paulo. Julgado em 24/08/2007. Disponível em <http://gsa2.trtsp.jus.br/search?q=cache:gL5nBwosZaEJ:trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_acionet_gsa.php%3Fselacordao%3D20070639226+pacto+de+perman%C3%Aancia&client=trt2Acordao&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2Acordao&ie=UTF-8&site=acordao&access=p&oe=UTF-8&http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_acionet_gsa.php?selacordao=20070639226>. Acesso em 25 de Out de 2015.

A relevância deste julgado encontra-se na análise realizada quanto à potencial abusividade que as cláusulas de permanência podem trazer à relação de emprego, destacando a necessidade de tais pactuações serem estipuladas dentro de estritos limites, sob pena de violar a boa-fé e os fins sociais e econômicos dos contratos de trabalho.

Como bem apontado na decisão, ainda que o empregado adquira, de fato, qualificação profissional superior, deste aprendizado, e da cláusula, não existe qualquer garantia de que receberá aumento salarial ou promoções dentro da empresa. Em adição a isto, fica o obreiro vetado de procurar, em outro local, melhoria em sua condição social e profissional.

Dessa forma, o empregado que realizou o curso exatamente em busca de aprimoramento em sua capacidade laboral e, conseqüentemente, em retorno patrimonial, sacrificando, para tanto, de seu tempo particular, em que não está à disposição do empregador, e abrindo mão de desfrutar de momentos com familiares, amigos, de lazer ou de formação em qualquer outra área de interesse, vê-se obrigado a permanecer na mesma condição, sem qualquer garantia de que irá receber qualquer dos benefícios que anteriormente o motivaram, salvo se reembolsar os subsídios gastos, circunstância esta que muitas vezes se mostra como uma limitação material intransponível para o empregado.

Neste sentido, destacou a decisão, ainda, que a cláusula implica em limitações unicamente ao empregado, sem lhe fornecer garantias mínimas de continuidade do contrato de trabalho, uma vez que

o adendo garante ao empregador a possibilidade de cessar, a qualquer tempo o subsídio, sem qualquer penalidade, e, ainda, não traz qualquer limite ao seu poder potestativo de resilir.

Como se vê, nem mesmo a conservação do seu emprego, caso seja esse o interesse do obreiro que busca ascensão dentro da empresa, é garantida durante a vigência dos pactos de permanência, não sofrendo o empregador qualquer limitação ao seu poder de encerrar o contrato.

Contudo, o julgado fez questão de ressaltar que todas as considerações feitas em relação à estipulação destas cláusulas não se mostram como argumentos para que, de maneira geral, sejam estas proibidas no nosso ordenamento jurídico, uma vez que, de fato, o oferecimento de cursos de qualificação profissional pelo empregador é de grande interesse social e econômico, prática que sofreria grave desestímulo com a vedação absoluta às referidas pactuações.

Neste sentido, assim expôs o julgado:

E, tal conclusão não objetiva a inibir toda e qualquer pactuação de permanência do empregado como contrapartida ao aprendizado patrocinado total ou parcialmente pelo empregador, o qual tem grande alcance social, mas integrá-la aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

A preocupação com o controle da abusividade dos termos da cláusula de permanência, principalmente na questão do prazo mínimo fixado antes que seja possível a rescisão do contrato sem o pagamento de multa, mostra-se também bem ilustrada no julgamento do AIRR 38640-45.2005.5.01.0034¹⁶¹, pela Sexta Turma do TST, com relatoria do Min. Maurício Godinho Delgado.

Dos julgados trazidos, percebe-se que, uma vez aceita a validade das cláusulas de permanência, fundada na autonomia das vontades e nos benefícios advindos destas negociações para ambas as partes envolvidas, o foco da análise dos julgados passa a

¹⁶¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 38640-45.2005.5.01.0034. Agravante: Oceanair Linhas Aéreas Ltda. Agravado: Sérgio Augusto Guidugli. Relator(a): Min. Maurício Godinho Delgado. Sexta Turma, Brasília. Julgado em 14/09/2011. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIRR%20-%2038640-45.2005.5.01.0034&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAETPAAQ&dataPublicacao=23/09/2011&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em 29 outubro 2015.

ser os termos dentro dos quais são estas fixadas.

Assim, a consideração de eventuais desproporcionalidades e abusos no conteúdo dos ajustes, que tornariam nulas as vantagens buscadas pelo trabalhador na realização dos cursos, toma maior relevância na análise das cláusulas, principalmente em função de estes benefícios serem utilizados como fundamento para a possibilidade de limitação do poder do empregado na relação de emprego.

7. CONCLUSÃO

Recapitulando brevemente o que já foi exposto nas conclusões preliminares, é importante destacar novamente a relevância que a constante qualificação profissional dos trabalhadores possui na realidade econômica vigente em uma sociedade globalizada.

A possibilidade de inclusão da qualificação profissional dentro da relação jurídica trabalhista, do contrato de trabalho, mediante a utilização de cláusulas de permanência, que agem de modo a obrigar o empregado a obter o resultado pretendido com seu treinamento, surge como grande estímulo para que as empresas, em busca também de interesses próprios, providenciem a formação profissional de seus funcionários, agindo de maneira a remediar o desemprego estrutural, auxiliando o Estado na busca do pleno emprego e na valorização social do trabalho.

Muito embora esta pactuação possa indicar, em um primeiro momento, afronta ao livre exercício da profissão, retirando do trabalhador a possibilidade de encerrar o seu contrato de trabalho, salvo com o pagamento de indenização, é possível constatar, conforme já colocado, que tal direito não é entendido de forma absoluta, especialmente quando considerado o papel da cláusula na realização de demais disposições e garantias constitucionais.

Destarte, em que pese os pactos de permanência, de fato, restrinjam parte dos poderes dos empregados, esta limitação não retira sua validade, tomada a sua relevância na realidade econômica atual e em sua contribuição para o alcance de demais previsões da Constituição Federal.

Muito embora a doutrina busque atribuir fundamentos legais para a pactuação destas cláusulas, utilizando-se, para tanto, do direito comum aplicável aos contratos em geral, tal prática pode ocasionar dificuldades na transposição das normas civis, em que predomina a autonomia da vontade, para as relações trabalhistas, fundada na proteção do trabalhador.

É essencial se observar, como já se destacou anteriormente, que as negociações entre particulares no âmbito trabalhista, parte do Direito do Trabalho “negociado”, não se revestem de exclusiva autonomia.

Não são plenamente livres as partes, as quais não podem, pelos seus próprios interesses, ajustar obrigações e deveres que contrariem a lei e a ordem pública, circunstância que adquire especial relevância dentro do contexto de proteção ao trabalhador. O Estado, neste âmbito, manifesta-se de maneira mais incisiva, através de diversas leis que conduzem a formação do contrato, não se caracterizando pela vontade exclusiva das partes, mas protegido pelo Poder Público, assegurando à parte hipossuficiente uma tutela mínima.

Assim, ainda que a pactuação ocorra com concordância de ambas as partes, será exigida, de qualquer forma, o benefício mútuo dela resultante. A simples manifestação favorável do empregado na sua formação não impede que seja verificado se esta cláusula, de fato, atende aos seus interesses como trabalhador ou que não ofenda o disposto no art. 468, da CLT, trazendo prejuízos, mesmo que indiretos, a este.

Feitas estas ressalvas quanto ao especial cuidado na elaboração, vale notar que a jurisprudência dos TRTs e do TST vem se consolidando no sentido de reconhecer, de maneira geral, a validade das cláusulas de permanência, atentando-se, porém, aos termos específicos estipulados nos casos específicos, a fim de garantir que estas pactuações não se revelem como abusivas.

Nesta avaliação da razoabilidade dos termos da cláusula, não deve ser considerado exclusivamente o benefício obtido pelo obreiro, devendo ser considerado, ainda, o fato de que a realização dos cursos de qualificação profissional pelo empregado é uma prática que exige sacrifício também por parte deste, o que foi possível observar em alguns dos julgados apontados.

O obreiro, a fim de obter o aperfeiçoamento profissional, deve abrir mão de seu tempo particular, fato que certamente terá efeitos em sua vida familiar e social, bem como nas oportunidades de lazer.

Tais sacrifícios, por sua vez, são plenamente aceitáveis quando comparados com os benefícios, profissionais e econômicos, pretendidos pela realização dos cursos, especialmente quando são estes subsidiados pelo empregador. Contudo, as cláusulas de permanência não oferecem qualquer garantia de que, uma vez finalizado o aperfeiçoamento, apresentando o funcionário desempenho profissional superior ao inicial e exercendo suas atividades com maior eficiência, receberá aumento salarial ou promoções dentro da empresa. Além disso, a cláusula lhe impede que busque em outro local a melhoria na condição social e econômica originalmente pretendida.

Dessa forma, o empregado que realizou o curso buscando elevar seu retorno patrimonial e, para que isso ocorresse, sacrificou-se, está suscetível a permanecer na mesma condição que se encontrava antes, sem ter garantia de que irá receber qualquer dos benefícios que anteriormente o motivaram a assim agir, salvo se reembolsar os subsídios gastos, circunstância esta que muitas vezes se mostra como uma limitação material intransponível para o empregado.

Em certos casos, inclusive, a estipulação de prazos muito longos nestas cláusulas poderá ocasionar que todo o conteúdo aprendido durante a qualificação se torne obsoleto, principalmente em áreas de constante renovação e inovação tecnológica, de forma que todos os benefícios decorrentes deste aperfeiçoamento profissional serão revertidos apenas em favor do empregador, às custas do sacrifício adicional do obreiro.

Destarte, a regulação da matéria é questão fundamental para que seja atribuída maior estabilidade para o tema da inserção da qualificação profissional dentro do negócio jurídico por meio das cláusulas de permanência, de forma a estabelecer critérios mais objetivos que, igualmente, permitam, como coloca Ramalho, firmar os termos da pactuação dentro de limites razoáveis, preservando sempre os interesses pretendidos por ambas.

8. REFERÊNCIAS

ALENCAR, Edgar; BARBOSA, J. Humberto; FONSECA, Maria Leila Rezende do Vale; **Percepção Da Força De Trabalho No Processo De Mudança Tecnológica E Organizacional: um estudo de caso.** Disponível em <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt0104.htm>>. Acesso em 15 de Out de 2015.

ALVES, José Carlos Moreira. **Direito Romano**, 15a. Ed, Rio de Janeiro: Forense, 2012.

ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. O problema do trabalho através da história. In: **Revista Forense**. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 83, n. 298.

ARISTÓTELES. **A Política**. Tradução de Mário da Gama Kury. Brasília: Universidade de Brasília, 1985.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª Ed, São Paulo: LTr, 2013.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 30 de Outubro de 2015.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 30 de out de 2015.

_____. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em 30 de out de 2015.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 30 de out 2015.

_____. Projeto de Lei nº 7.588/2010, **Planalto**. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A5CAE8609AE8E6894D7C33DDAEBF29DB.proposicoesWeb2?codteor=786387&filename=Tramitacao-PL+7588/2010> . Acesso em 30 de out de 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. Rp nº 930/DF. Representante: Procurador Geral da República. Representado: Presidente do Senado Federal. Relator: Min. CORDEIRO GUERRA, Relator p/ Acórdão: Min. RODRIGUES ALCKMIN, Tribunal Pleno. Brasília. Julgado em 05/05/1976. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=263707>>, Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. RE 511961/SP. Recorrente: Sindicato Das Empresas De Rádio E Televisão No Estado De São Paulo – Sertesp; Ministério Público Federal. Recorrido: União; Fenaj- Federação Nacional Dos Jornalistas E Outros. Relator: Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 17/06/2009. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=605643>> . Acesso em 29 outubro 2015

_____. Supremo Tribunal Federal. RE 414426/SC. Recorrente: ORDEM DOS MÚSICOS DO BRASIL - CONSELHO REGIONAL DE SANTA CATARINA. Recorrido: Marco Aurélio De Oliveira Santos E Outros. Relator(a): Min. Ellen Gracie, Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 01/08/2011. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628395>> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. RE 603583/RS. Recorrente: João Antônio Volante. Recorrido: União; Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator(a): Min. Marco Aurélio, Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 26/10/2011.

Disponível em
<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2056975>> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ERR 2268. Relator(a): Min. Marco Aurélio. Tribunal Pleno, Brasília. Julgado em 31/10/1985) Disponível em <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK&s1=ERR+2268&s2=ju01.base.&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=2&f=G&l=0> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 103913. Recorrente: Estado do Paraná. Recorrido: Adriano Abreu dos Reis. Relator(a): Min. Ursulino Santos. Primeira Turma, Brasília. Julgado em 10/02/1995. Disponível em <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK&s1=Curso+de+especializa%E7%E3o+obrigatoriedade+de+perman%EAnCIA+no+emprego&s2=ju01.base.&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1114866-82.2003.5.04.0900. Agravante: Viviane Cardoso. Agravado: Companhia de Processamento de Dados do Estado do Rio Grande do Sul – PROCERGS. Relator(a): Min. Caputo Bastos. Sétima Turma, Brasília. Julgado em 21/10/2009. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201114866-82.2003.5.04.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAxwGAAC&dataPublicacao=27/11/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 5440-40.2006.5.02.0016. Agravante: Banco Itaú S. A. Agravado: Ricardo Rosa. Relator(a): Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Oitava Turma, Brasília. Julgado em 16/02/2011. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%205440-40.2006.5.02.0016&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAK6mAAL&dataPublicacao=18/02/2011&localPublicacao=DEJT&query=%27PACTO%20DE%20PERMAN%CANCIA%27>>> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 38640-45.2005.5.01.0034. Agravante: Oceanair Linhas Aéreas Ltda. Agravado: Sérgio Augusto Guidugli. Relator(a): Min. Maurício Godinho Delgado. Sexta Turma, Brasília. Julgado em 14/09/2011. Disponível em <

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2038640-45.2005.5.01.0034&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAETPAAQ&dataPublicacao=23/09/2011&localPublicacao=DEJT&query=>> Acesso em 29 outubro 2015

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 860-85.2010.5.01.0005. Agravante: Harsco do Brasil Participações e Serviços Siderúrgicos Ltda. Agravado: Luiz Alexandre da Mata Abrantes. Relator(a): Min. Caputo Bastos. Quinta Turma, Brasília. Julgado em 06/08/2014. Disponível em <
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20860-85.2010.5.01.0005&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMvtAAH&dataPublicacao=15/08/2014&localPublicacao=DEJT&query=%27CL%C1USULA%20DE%20PERMAN%CANCIA%27>> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 766-73.2013.5.09.0664. Agravante: Márcio Turra de Ávila. Agravado: Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - EMBRAPA. Relator(a): Min. Delaíde Miranda Arantes. Segunda Turma, Brasília. Julgado em 25/02/2015. Disponível em <
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20766-73.2013.5.09.0664&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAIGyAAS&dataPublicacao=06/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=%27CL%C1USULA%20DE%20PERMAN%CANCIA%27>> Acesso em 29 outubro 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 3124-94.2012.5.02.0064. Agravante: Bruna Romano. Agravado: Banco do Brasil S.A. Relator(a): Des. Convocado André Genn de Assunção Barroso. Sétima Turma, Brasília. Julgado em 11/03/2015. Disponível em <
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%203124-94.2012.5.02.0064&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGz1AAX&dataPublicacao=20/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=%27PACTO%20DE%20PERMAN%CANCIA%275>> Acesso em 29 outubro 2015.

CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. **Curso Elementar de Direito Econômico**. Porto Alegre: Núria Fabris Ed, 2014.

_____. **Direito, globalização e humanidade: o jurídico reduzido ao econômico.** Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed, 2009.

_____. **Economia Política para o Curso de Direito.** Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed., 2012.

_____. O Mercado de Trabalho do Jornalista no Pensamento do Ministro Maurício Godinho Delgado. In: Plures. **Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado.** São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Ordem Jurídico-Econômica e Trabalho.** Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed, 1998.

CARREIRO, C. H. Porto. Implicações sócio jurídicas do desemprego. In: **Revista de Informação Legislativa.** Ano 1983. nº 80. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1983.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 2ª Edição. Niterói: Impetus, 2008.

CASTILHO, Taarik de Freitas Castilho. **Distinção entre obrigações de meio e obrigações de resultado.** 2011. 92 fl. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo, 2011.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ensaio e Pareceres de Direito Empresarial.** Rio de Janeiro: Forense, 1978.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Trabalho, subordinação e controle do tempo do obreiro à disposição da empresa em tempos de sofisticada modernidade tecnológica. In: Plures. **Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado.** São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: 2º Vol. - Teoria geral das obrigações**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DIOGO, José. **Qualificação profissional: sua relevância como ferramenta de desenvolvimento na carreira**. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/qualificacao-profissional-sua-relevancia-como-ferramenta-de-desenvolvimento-da-carreira/61088/>>. Acesso em 10 de Out de 2015.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização**. São Paulo: LTr, 2002.

ESPAÑA, **Estatuto de los Trabajadores** – com redação revista pelo Real Decreto Legislativo 02, de 23 de Outubro de 2015. Disponível em <http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_5_Estatuto.pdf>. Acesso em 15 de Nov de 2015.

FASSBINDER, Valmir Ricardo. **A validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/direito/article/viewFile/349/323>>. Acesso em 10 de Set de 2015.

FERREIRA, Pinto. **Curso de Direito Constitucional**. 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FREYSSENET, Michel. **Automação e Qualificação da Força de Trabalho**. Disponível em <<http://freysenet.com/files/Automaticao%20e%20qualificacao.pdf>>. Acesso em 02 de Nov de 2015.

GERSDORFF, Ralph C. J. Von. **O desemprego e o subemprego no Brasil: como evitar e combater**. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/11531>>. Acesso em 20 de Out de 2015.

GONÇALVES, R. M. Varela. **Direito Constitucional do Trabalho: aspectos controversos da automatização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2003.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 14ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MARQUES, Cesar Augusto de Lima. **O pacto de permanência no contrato de trabalho – Uma análise comparada entre Portugal e Brasil**. Disponível em <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12996>. Acesso em 15 de Set de 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22ª Ed, São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Cláusula de Permanência no Emprego**. Disponível em <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/clausula-de-permanencia-no-emprego/9982>>. Acessado em 30/09/2015.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf>. Acesso em 20 de Nov de 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36ª Ed, São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 142, de 1975**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/496>>. Acesso em: 20 de Nov de 2015.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: Vol. III.** 10ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

_____. **Responsabilidade Civil.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, pg. 214

PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: Plures. **Trabalho e justiça social – um tributo a Maurício Godinho Delgado.** São Paulo: LTr, 2013.

PORTUGAL. **Código do Trabalho** – Lei nº 07, de 12 de Fevereiro de 2009. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_004.html#L004S9>. Acesso em 27 de Out de 2015.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral.** 3ª Ed. Coimbra: Almedina. 2012.

_____. **Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais.** 4ª Ed. Coimbra: Almedina. 2012.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). RO 0032900-24.1997.5.04.0028. Recorrentes: Fundação de Ciência e Tecnologia – CIENTEC, Nilson Romeu Marcílio. Recorridos: Os mesmos. Relator(a): Des Alcides Matte. Terceira Turma. Porto Alegre. Julgado em 30/07/2003. Disponível em <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:_HdKJEqq_GEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D5463235+ESPECIALIZA%C3%87%C3%83O+E+PERMAN%C3%8ANCIA+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de Out de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). RO 0000472-96.2012.5.04.0372. Recorrente: Jeferson Rodrigo Da Silva. Recorrido: Altero Design Indústria E Comércio Ltda. Relator(a): Des. Emílio Papaléo Zin. Décima Turma. Porto Alegre. Julgamento: 03/04/2014. Disponível em <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:VlxwFQjP-voJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D49335476+%22cl%C3%A1usula+de+perman%C3%AAncia%22+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no>

_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de Out de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). RO 0020828-69.2014.5.04.0202. Recorrente: Elaine de Souza, Superquímica Com. E Transp., Transportadora Irmãos Rombaldi Ltda. Recorrido: Os mesmos. Relator(a): Des. Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. Quinta Turma. Porto Alegre. Julgado em 27/08/2015. Disponível em <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:UtPHT8VJlsUJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D2194850%26v%3D4389700+curso+e+perman%C3%Aancia+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de Out de 2015.

ROCHA-VIDIGAL, Cláudia Bueno; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância.** Disponível em <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/14181/pdf>>. Acesso em 14 de Out de 2015.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada.** 35ª Ed. São Paulo: LTr. 2002.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada.** 42.ª Ed. São Paulo: LTr, 2009.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). RO nº 02071.2005.062.02.00-5. Recorrente: Serviline Serviços Limitada – ME. Recorrido: Gustavo Shionato Vezoni. Relator: Des. Ivani Contini Bramante. Sexta Turma. São Paulo. Julgado em 24/08/2007. Disponível em <http://gsa2.trtsp.jus.br/search?q=cache:gL5nBwosZaEJ:trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet_gsa.php%3Fselacordao%3D20070639226+pacto+de+perman%C3%Aancia&client=trt2Acordao&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2Acordao&ie=UTF-8&site=acordao&access=p&oe=UTF-8&http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet_gsa.php?selacordao=20070639226>. Acesso em 25 de Out de 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 36ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

VIEIRA, Adriana de Souza. **Limites à negociação individual no contrato de trabalho**. 2012. 147 fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo Jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito**. 3.ed. São Paulo: Alfa Omega, 2001.