



## Obrigação de permanecer no emprego após curso deve ser razoável

Uma empresa que paga um curso de capacitação para um trabalhador e exige que ele permaneça por um período de tempo atuando deve ser razoável ao estabelecer esse prazo. Por não ter visto isso, o Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão anterior e desobrigou um funcionário de pagar pelo curso que seu ex-empregador ofereceu.

O ex-funcionário fez um curso de menos de 60 dias, e a condição para a empresa pagar era que ele permanecesse trabalhando por 24 meses. O trabalhador, porém, se demitiu após sete meses, e a companhia exigiu que fosse ressarcida. Representado pelo advogado trabalhista **Rafael Lara Martins**, sócio do escritório Lara Martins Advogados, o empregado contestou a proporcionalidade entre o tempo do curso e o período mínimo de permanência.

Na ação, Rafael Lara Martins reconheceu a possibilidade de uma cláusula contratual estabelecer um período mínimo de prestação de serviços, mas defendeu que é preciso haver proporcionalidade. “O curso realizado pelo trabalhador foi de curta duração, inferior a 60 dias. Ele prestou serviços à empresa por período superior ao triplo da duração da capacitação, o que demonstra a desproporcionalidade na cláusula de permanência de 24 meses após o término do curso”, justificou o advogado.

O relator, ministro Mauricio Godinho Delgado, acolheu o argumento e considerou que a falta de proporcionalidade viola o direito fundamental de liberdade no exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, contido no artigo 5º, XIII, da Constituição Federal. “O trabalhador, hipossuficiente que é, inclusive financeiramente, terá cerceado seu direito de rescisão contratual por tempo desarrazoado, já que dificilmente poderá ressarcir seu empregador dos valores investidos em sua capacitação.”

Ele ainda citou como exemplo de proporcionalidade nesse tipo de pactuação a Lei 8.112/90, quando dispõe sobre o afastamento de servidor público civil federal para estudo ou missão no exterior. “O artigo 95, § 2º, da referida lei estabelece que, ao servidor beneficiado por esse afastamento, não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.”

Diante disso, proveu o recurso e decidiu que o empregado não deve devolver o valor. “É de se entender que ele já cumpriu sua obrigação de retribuir à empresa o conteúdo aprendido no curso de capacitação realizado, não sendo razoável exigir dele qualquer ressarcimento”, finalizou o relator.

### Date Created

09/04/2016