

Trabalho, tecnologia e formação: questões controversas também na Espanha

Em um contexto de constante avanço tecnológico, a formação resulta imprescindível para a conservação do posto de trabalho. Essa questão suscita, pelo menos, quatro interrogantes fundamentais: (1) conceder formação constitui uma obrigação empresarial? (2) O tempo investido em formação é tempo de trabalho? (3) quem assume os custos da formação? (4) O empregador pode sancionar um empregado que não aproveite os cursos de formação oferecidos pela empresa?

Ao tentar responder a essas quatro questões relativas à formação em novas tecnologias no ambiente de trabalho, dois cenários podem ser considerados. Vejamos.

Formação obrigatória

A experiência espanhola conta com norma que contempla a formação profissional como obrigação empresarial em quatro preceitos. Um deles tem por finalidade garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e outros três se destinam a garantir a manutenção do emprego dos trabalhadores. Em todos eles se fazem referência às inovações ou modificações tecnológicas como elemento determinante das obrigações formativas do empregador.

No que diz respeito às obrigações formativas voltadas a preservação da segurança e da saúde do trabalhador, o artigo 19.4 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprovou o texto refundido da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (doravante E.T.), contempla a obrigação empresarial de garantir que cada trabalhador tem que receber formação profissional teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria preventiva, desde o momento da contratação.

Não importa a modalidade ou duração do contrato, nem o fato de que se produza mudanças nas funções que desempenha ou sejam introduzidas novas tecnologias ou mudanças nos equipamentos de trabalho. Esta obrigação é reiterada e concretizada no artigo 19.2 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevenção de Riscos Laborais, onde se estabelece que esta formação deverá ser ministrada, sempre que possível, dentro da jornada de trabalho ou, em seu defeito, em outras horas, mas com o desconto naquela do tempo investido na mesma, sem que seu custo possa recair, em nenhum caso, sobre os trabalhadores.

No que se refere às obrigações formativas com o objetivo de assegurar a estabilidade no emprego, há três disposições previstas no Estatuto do Trabalhador. A regra geral estabelecida no artigo 4.2.b que, ao enumerar os direitos dos trabalhadores, refere-se ao direito à promoção e à formação profissional no trabalho, incluindo as medidas destinadas à adaptação às modificações ocorridas no posto de trabalho, bem como ao desenvolvimento de planos e ações formativas tendentes a favorecer a sua maior empregabilidade.

Por outro lado, o artigo 23.1.d, daquele estatuto, se refere ao direito à formação necessária para a sua adaptação às modificações operadas no posto de trabalho, a qual deverá correr a cargo da empresa, sem prejuízo de que se possa obter financiamento público, reconhecendo-se expressamente que o tempo destinado à formação será considerado como tempo de trabalho efetivo.



Spacca

Por fim, o artigo 52.b do Estatuto dos Trabalhadores, estabelece a obrigação de o empregador proporcionar, às suas expensas, formação aos trabalhadores quando se introduzem inovações tecnológicas no posto de trabalho (artigo 52.b ET), podendo o empregador despedir o trabalhador que não se tenha adaptado a essa nova tecnologia quando tais mudanças se revelem “razoáveis”.

Para valorar a razoabilidade da mudança, tomam-se em consideração as seguintes questões:

a) A mudança não deve supor uma modificação das funções do trabalhador as quais devem permanecer inalteradas (artigo 52.b e 39.3 ET).

b) O empregador deve proporcionar ao trabalhador a formação necessária para trabalhar com a na nova tecnologia adotada. A intensidade e duração do tempo de formação, dependerão da complexidade da tecnologia introduzida. Segundo se estabelece na normativa espanhola, esse tempo de trabalho é remunerado, tendo o trabalhador direito ao salário médio que vinha percebendo (52.b ET). Além disso, o tempo dedicado a essa formação é sempre considerado tempo de trabalho efetivo (artigo 23.1.d ET).

c) Finalizada a formação o trabalhador gozará de um período de adaptação, tempo este destinado a valorar seu desempenho profissional com incorporação da nova tecnologia.

Esses direitos de formação dos trabalhadores são complementares, conforme se pacificou a jurisprudência na sentença de 9 de setembro de 2025 (rec. 34/2024, Roj: STS 3821/2025). Decidiu-se, ainda que tais direitos vão além da necessidade de formar o quadro de pessoal quando seus postos de trabalho forem afetados pela decisão empresarial de introduzir novas tecnologias, com o objetivo de proporcionar aos trabalhadores ferramentas de trabalho mais eficientes e não de substituí-los.

A decisão se debruça sobre a necessidade que os trabalhadores têm de se atualizarem para continuar desempenhando as funções para as quais foram contratadas na empresa. A interpretação dada pelo Supremo Tribunal espanhol desta decisão referente ao artigo 23.1.d do ET (que concretiza, junto com o artigo 52.1.d, as obrigações formativas da empresa), foi no sentido de estabelecer a obrigação formativa empresarial prevista no preceito legal vai além das modificações produzidas pelo uso da tecnologia (a que se refere o artigo 52.1.d ET).

Com isso, também, alcançou as mudanças produzidas pelas na organização do trabalho ou nas novidades normativas que possam impactar os postos de trabalho e que exijam maior formação ou atualização que aquela que conta o trabalhador quando ingressou na empresa (Fundamento Jurídico quarto).

A sentença é verdadeiramente interessante, ao confirmar a extensão da obrigação empresarial em conceder a formação e atualização necessárias, conforme exigência legal voltada aos títulos necessários que habilitam o trabalhador para o exercício de certas atividades.

Essa conclusão já havia sido antecipada anteriormente pelo próprio tribunal em sentenças como a de 11 de dezembro de 2017 (rec. 265/2016, Roj: STS 4701/2017) ou a de 11 de fevereiro de 2013 (rec. 278/2011, Roj: STS 842/2013). A primeira decisão diz respeito à obrigação imposta pelas normas administrativas de determinar, para o exercício de determinadas funções no setor de condução de veículos que transportem mercadorias perigosas, a qualificação própria que autorize o exercício profissional, o que implica necessariamente a sua renovação a cada cinco anos.

O tribunal entendeu que o tempo dedicado às atividades formativas necessárias para a renovação da licença, compreendendo não só a presença ao curso, mas também, a necessária aprovação com aproveitamento, sem o que não se obtém a correspondente certificação.

Tudo isso está compreendido dentro do tempo de trabalho efetivo e deve ser remunerado como tal. A segunda decisão, trata da exigência legal de obtenção de certificado de aptidão profissional para a atividade de transporte de passageiros para conduzir em estradas, concluindo que os tempos dedicados ao cumprimento dos deveres formativos impostos ao



opinião

trabalhador devem ser considerados como tempo de trabalho tal como prevista na primeira decisão.

Na realidade, essas obrigações formativas não se destinam a garantir a conservação do emprego, mas se relacionam, antes de mais nada, com medidas de segurança e saúde e laboral. Sobre essa matéria, como foi dito, o artigo 19.4 do ET impõe ao empregador a obrigação de garantir que cada trabalhador receba uma formação teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria preventiva, tanto no momento da sua contratação, qualquer que seja a modalidade ou a duração desta, como quando se produzam mudanças nas funções que desempenha ou sejam introduzidas novas tecnologias ou mudanças nos equipamentos de trabalho. Na realidade, quando se trata de obrigações formativas relativas à manutenção dos requisitos administrativos habilitantes para o exercício da atividade, não se pode falar propriamente em “modificações”, mas é evidente que tais requisitos se destinam a garantir a segurança do trabalhador e de terceiros que eventualmente possam ser afetados por uma prestação laboral defeituosa.

Formação recomendada: a formação em inteligência artificial

Para além da obrigação legal de proporcionar formação nos casos em que o empregador introduz inovações tecnológicas no posto de trabalho, é certo que, para evitar eventuais desvantagens operativas em seus processos produtivos, as empresas devem formar seus trabalhadores em novas tecnologias. Há uma tendência cada vez mais acentuada de o trabalhador utilize ferramentas tecnológicas no desenvolvimento de sua atividade.

Atualmente, pode-se observar que são as próprias pessoas trabalhadoras que utilizam, por conta própria, algum tipo de ferramenta tecnológica (essencialmente, inteligência artificial) para o desempenho de suas tarefas. Isso gera riscos relativos à fuga de dados e à cibersegurança ou, inclusive, conflitos com os direitos de propriedade intelectual (seja por pôr em risco a propriedade intelectual da empresa, seja por utilizar recursos que violem a propriedade intelectual de terceiros). As pessoas que utilizam as novas tecnologias nem sempre estão plenamente conscientes de tais riscos e nem tem a intenção de cometer algum tipo de violação a direitos de terceiros ou do próprio empregador.

Em razão disso, a formação revela-se como um dever do empregador que queira evitar os riscos derivados do uso incorreto da inteligência artificial no trabalho. Tal “obrigação” (por ser ineludível) leva em conta normas civis que contemplam a responsabilidade do empregador pelos prejuízos causados por seus trabalhadores e prepostos nas atividades e/ou funções que eles realizam (artigo 1.903 do Código Civil espanhol). Não existe qualquer norma que imponha a obrigatoriedade dessa formação; no entanto, diante dos casos cada vez mais frequentes de uso incorreto das novas tecnologias, parece necessário que a questão seja tratada no âmbito da negociação coletiva, onde deverão ser concretizados os termos em que essa formação deve ser ministrada e as consequências do descumprimento por parte dos trabalhadores. Em todo caso, se o trabalhador tiver que submeter-se a formação, entende-se que é uma obrigação, sendo entendido que o tempo destinado para conclusão e aperfeiçoamento será considerado como tempo de trabalho.

Por fim, ao tentar responder ao quarto interrogante planteado, isto é, se seria possível exigir do empregado não apenas a presença no curso, mas também o aproveitamento da formação que o empregador colocado à sua disposição, há que distinguir algumas situações. Observe-se que não importa para tais distinções se a formação é legalmente obrigatória, ou indispensável, e em ambas as hipóteses a falta do trabalhador à formação poderia ser sancionada como falta disciplinar podendo configurar-se uma hipótese de descumprimento contratual por parte do trabalhador.

No que se refere à formação destinada à adaptação às modificações tecnológicas introduzidas no posto de trabalho para melhorar a eficiência produtiva das empresas, bem como quando se trata de formação destinada a manter a capacidade legal para prestar a atividade contratada, a consequência da não aprovação do trabalhador ao curso de formação resultaria na extinção da relação laboral, seja por inaptidão legal superveniente (artigo 52.a ET), ou por falta de adaptação às modificações tecnológicas introduzidas na empresa (artigo 52.b ET). Não seria cabível o empregador exigir a devolução dos valores que ele investiu nessa formação, salvo se se pudesse constatar evidente má-fé por parte do trabalhador. Conclusão análoga pode ser alcançada em relação às obrigações formativas em matéria de segurança e saúde.

O descumprimento do dever de formação por parte do trabalhador pode produzir efeitos econômicos e extintivos, sem se esgotar no âmbito do poder disciplinar (por faltas de assistência ou pontualidade ou por desobediência) nem nas causas que, na Espanha, se situam no âmbito do despedimento objetivo. Embora uma parte da doutrina negue, em termos gerais, a responsabilidade indenizatória por parte do trabalhador, por entender que o ordenamento laboral opta por um sistema fechado de sanções e pela assunção empresarial do risco, a maioria defende que, quando há dolo ou culpa grave, seria possível exigir que o trabalhador indenize o empregador por danos e prejuízos com base no Código Civil. Tal situação coexiste com a sanção laboral e não viola o princípio *non bis in idem*. Desse modo, a ausência injustificada ou a falta de aproveitamento de cursos custeados pela empresa pode gerar, além de sanção, responsabilidade ressarcitória, desde que se comprove o prejuízo e a imputação subjetiva.



Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mar-03/trabalho-tecnologia-e-formacao-questoes-controversas-tambem-na-espanha/>