

**FACULDADE PATOS DE MINAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

JAQUELINE RIBEIRO RODRIGUES

**A CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO CONTRATO
DE TRABALHO**

**PATOS DE MINAS
2015**

JAQUELINE RIBEIRO RODRIGUES

**A CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO CONTRATO
DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito parcial para a conclusão do Curso de Administração.

Orientador: Prof.^a Esp. Ana Cláudia Roldan de Almeida Pereira

**PATOS DE MINAS
2015**

A CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO

Jaqueline Ribeiro Rodrigues*

Ana Cláudia Roldan de Almeida Pereira**

RESUMO

A gestão de uma empresa, especificamente a área de recursos humanos, deve se dar em consonância com as premissas legais basilares, principalmente no que se referem às relações de emprego. Neste sentido, a cláusula de permanência é uma das nuances de influencia do Direito Trabalhista na Administração de Empresas. Logo, é de suma importância abordar acerca de institutos jurídicos como o pacto de permanência no emprego, que trata-se de cláusula de contraprestação do empregado face ao empregador que subsidia curso profissionalizante, ao passo que o empregado deverá permanecer em seu emprego por um lapso temporal determinado. Ocorre que a validade de tal pacto é questionada por possível violação à livre escolha do cidadão. Neste sentido é o presente estudo instrumento para delimitação da validade do referido instituto.

Palavras-chave: Clausula de permanência. Contrato de Trabalho. Recursos humanos. Gestão empresarial.

ABSTRACT

The business management of a firm , specifically the area of human resources, should be given in line with the basic legal assumptions , particularly with regard to employment relations. In this sense, the clause of stay is one of the nuances of influence of the Labour law in Business Administration. It is therefore of paramount importance to address about legal institutions such as the length pact on employment, that it is the employee's consideration of clause against the employer subsidizes professional course , while the employee must remain in his job for a period given time . It happens that the validity of such a pact is questioned for possible violation of the free choice of citizens. In this sense is the present study tool for delimitation of expiry of the institute.

*Aluno do Curso de Administração da Faculdade Patos de Minas (FPM) formando no ano de 2015.
e-mail Jaqueline.20.r@hotmail.com

**Professora de Direito Empresarial no curso de. Administração da Faculdade Patos de Minas. Especialista em, Direito Civil e Tributário pelas faculdades Unipan, FPM e Anhanguera e-mail anaclaudiaroldan@hotmail.com

Key-words: Stay clause. Employment contract. Human Resources. Business management.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Tema e Delimitação do Tema

A administração dos recursos humanos de uma empresa, atualmente, transformou-se em um dos principais cargos mais visados para ocupação dentro do mercado de trabalho. Para melhor gerenciamento da relação empregador/empregado, é necessário que tal relacionamento seja pautado dentro das premissas legais basilares aplicáveis à relação de emprego.

Em assim sendo, para que uma empresa seja administrada com notável maestria, é necessário que a administração da mesma seja regrada por boas relações profissionais, e para isso é imperativo compreender acerca das disposições legais trabalhistas.

As relações trabalhistas, no Brasil, recebem regulamentação da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943), e atualmente tem se tornando frequente o pacto entre empregado e empregador referente à chamada “Cláusula de Permanência”.

A aludida cláusula trata-se de acordo onde o empregador financia integral ou parcialmente curso de profissionalização do funcionário, enquanto este fica vinculado a permanecer no emprego durante determinado lapso temporal a partir do fim de seu curso, sob pena de multa no caso de seu descumprimento pelo funcionário.

Ocorre que a validade desse pacto tem sido bastante questionada pelos aplicadores do direito, que vislumbram eminente afronta à disposição do Código Civil, em seu art. 424¹ que veda expressamente a renúncia de direitos por via de cláusula de contrato de adesão.

¹ BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, **Código Civil** “Art. 424. *Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio.*”.

Em suma, questiona-se se seria válido criar cláusula em um contrato onde se vincule o funcionário a permanecer na empresa durante um prazo pré-estabelecido, levando em consideração que essa obrigação viola princípios da liberdade de escolha inerente à pessoa humana.

Diante do impasse e das divergências legais e doutrinárias, necessário que se faça profundo estudo acerca do tema supramencionado, bem como, de sua harmonização dentro do sistema jurídico, para que reste esclarecido entendimento acerca do referido impasse, qual seja: é válida a incidência da cláusula de permanência no contrato de trabalho?

1.2 Formulação do Problema

É possível a incidência da cláusula de permanência nos contratos de trabalho?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Apontar a validade da incidência da cláusula de permanência no contrato trabalhista à luz da Consolidação das Leis do Trabalho.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Entender a importância de se atentar às normas trabalhistas para a administração de empresas, em especial, para área de recursos humanos;
- Aprofundar os estudos acerca dos dispositivos legais presentes no ordenamento jurídico que tratam sobre as relações trabalhistas, com foco em entender a possibilidade de livre convenção de cláusulas entre empregador e empregado;
- Ponderar acerca das divergências legais e doutrinárias existentes sobre o tema dentro da ordem jurídica.

1.4 Justificativa

Entender no melhor sentido as regras legais trabalhistas significa administrar com coesão e retidão seu próprio negócio, garantido à empresa e aos seus funcionários uma melhor relação de trabalho. Dessa forma, importante que se considere que boas relações de trabalho refletem inclusive nos lucros visados pelo empresário, quando em sua empresa se estabelece um ambiente de trabalho agradável. (1).

A incidência da Cláusula de Permanência em um Contrato de Trabalho regido pela CLT não é prevista expressamente no ordenamento jurídico pátrio e dentro de análise superficial à referida cláusula vislumbra-se controvérsias quanto sua validade.

Neste diapasão, é de suma importância compreender acerca da legitimidade ou não da aludida cláusula, levando-se em consideração previsão expressa de livre arbítrio entre as partes contratantes; contudo, lado outro, também há expressa previsão quanto a proibição de cláusulas antecipadas restritivas de direitos no ordenamento Pátrio.

Assim sendo, o desenvolvimento do presente trabalho é de suma importância para o âmbito administrativo empresarial, sobretudo, recursos humanos, carecendo de que seja ponderado acerca das duas vertentes e que, a partir de tal estudo se estabeleça, por fim, a validade ou não da incidência da referida cláusula.

1.5 Metodologia

O presente projeto aborda estudo acerca das ciências administrativas e jurídicas, estabelecendo assim, duas fases de pesquisa. A primeira a pautar-se na área administrativa da problemática, por conseguinte, a segunda, a abordar a visão jurídica do tema.

A fim de que se desenvolva e finde a problemática que abarca o presente tema, necessário que se faça, inicialmente, reflexão acerca das benesses e prejuízos da referida cláusula para empregado e empregador.

Entender, através de revisão bibliográfica, quais os benefícios e detrimentos da incidência desse pacto no contrato de trabalho é de suma importância para posterior compreensão acerca dos estudos específicos ao âmbito jurídico da questão.

Ademais, em segundo momento, imprescindível estudar os dispositivos legais que possam ser aplicados à inteligência da cláusula de permanência em contratos de trabalho.

Durante o estudo legal, serão abordados dispositivos referentes à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que regulamenta as relações trabalhistas, e do Código Civil Brasileiro – CC, que regulamenta as relações civis, dentre elas relações contratuais, sendo aplicado subsidiariamente face as possíveis lacunas existentes em alguns dispositivos jurídicos.

Diante do aparente conflito normativo, neste período de pesquisa, será necessário estudo aprofundado a respeito das opiniões doutrinárias e jurisprudenciais acerca do tema, para compreender se tal cláusula vem sendo ou não aceita nos julgados da justiça do trabalho, fase de estudo, como metodologia exegética, para o estudo de opiniões, reflexão e crítica teórico-prática ao tema.(2).

Dessa forma, diante de todo aparato de estudo reunido, será possível concluir, com domínio de causa, a validade e legitimidade da incidência da cláusula de permanência nos contratos trabalhistas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Cláusula de permanência

A cláusula de permanência consubstancia-se em uma contraprestação de responsabilidade do empregado face ao investimento realizado pelo empregador em sua profissionalização. A legislação brasileira é omissa acerca do tema, motivo pelo qual enseja discussões sobre sua validade.

Em outros termos, trata-se da garantia de que o funcionário permanecerá no emprego por um prazo de tempo determinado após finalizar estudos profissionalizantes financiados pelo seu empregador, sob pena de multa caso haja descumprimento de sua parte.

A cláusula de subsídio educacional, ou pacto de permanência, tem se tornado cada vez mais recorrente nas relações de trabalho do país; com intuito de aprimoramento da mão de obra e aumento da produtividade, as empresas tem

buscado aderir à referida cláusula. Em contrapartida, o funcionário fica vinculado à permanência na empresa durante um lapso temporal pré-estabelecido. (3).

A incoerência da lei de oferta e procura do mercado de trabalho afeta demasiadamente a necessidade de se utilizar a referida cláusula. Partindo do princípio de que inúmeras pessoas estão em busca de empregados, ao mesmo modo, que diversas empresas ficam por muito tempo à procura de um profissional capacitado.(4).

Ocorre que a referida cláusula, ainda que muitas vezes negligenciada, é de suma importância para as relações de emprego, desde que coerentemente utilizada e pactuada, atendendo às necessidades de cada um das partes, bem como às peculiaridades do ambiente de trabalho ou do cargo em questão.

No sentido de liberdade contratual, disserta o artigo 444² da CLT ao dispor que os contratos de trabalho pactuados entre empregador e funcionário serão objeto de livre estipulação, desde que não haja afronta às disposições de proteção do trabalho ou convenções coletivas passíveis de serem aplicadas.

Levando em consideração a inteligência das premissas da Consolidação das Leis Trabalhistas, é expressamente possível a livre convenção entre trabalhador/empregador de cláusulas contratuais que se adequem às necessidades de ambos.

Por conseguinte, o art. 122³ do Código Civil disserta neste mesmo sentido, sem restar maiores dúvidas com relação à livre convenção entre as partes, desde que não haja afronta a maiores premissas legais.

Ocorre que há vedações legislativas acerca da confecção de cláusulas restritivas de direitos e neste caso, a cláusula de permanência ainda que pactuada entre partes capazes e gozando de seu livre arbítrio, acaba por privar o empregado de exercê-lo, vez que eventualmente possa ser de seu interesse deixar a empresa antes de findar o lapso temporal previsto para permanência no emprego.

Contudo, não é justo que não se resguarde o empregador por investir em seus funcionários, haja vista o fato de que um empregado capacitado e com

²BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, **Consolidação das Leis do Trabalho** “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.*”

³BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, **Código Civil** “Art. 122. *São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.*”

experiência em determinada área desperta interesse em empresas com concorrentes. Assim como a profissionalização expande a possibilidade de atuação de uma pessoa. Logo, não seria incomum casos onde após finalizar o curso financiado, o empregado tivesse interesse em se desligar de seu emprego, vislumbrando novas oportunidades.

A insegurança jurídica causada nesses casos seria tamanha, motivo pelo qual estabelecer-se uma contraprestação do funcionário, torna-se justo e necessário para que o empregador possa, com segurança, investir em seu quadro de colaboradores.

2.2 Vantagens para empregado e empregador

Desde que usada de maneira ponderada e coesa a cláusula de permanência pode oferecer diversos benefícios para ambos os polos da relação de emprego. Tanto empregado quanto empregador podem gozar de diversas vantagens através da profissionalização e permanência do trabalhador em sua empresa.

No que se refere às vantagens aferidas ao trabalhador, a primeira a ser citada, obviamente, trata-se da possibilidade de profissionalização. Atualmente, diversos são os brasileiros que almejam um diploma em curso técnico ou superior, inclusive porque o mercado necessita de mão-de-obra qualificada.

Diante da ampla concorrência que o mercado de emprego oferece, é de suma importância para um trabalhador agregar em seu currículo profissionalização seja em curso superior ou técnico.

Neste sentido, a falta de empregos não só obriga os funcionários a se capacitar como faz com que estes valorizem ainda mais as possibilidades de emprego que lhe são ofertadas. Atualmente, é de grande importância para um empregado a oportunidade de ficar por longo prazo em um emprego, sobretudo, de construir uma carreira sólida em uma empresa.

Tal possibilidade contribui para anseios íntimos do ser humano, de forma geral, inclusive porque a garantia de estabilidade possibilita ao funcionário promover planos a longos prazos, gerir melhor seus gastos ou até mesmo programar e projetar a realização de sonhos pessoais.

Já no que se refere às vantagens oferecidas à empresa através do pacto de permanência, estas são inúmeras. A começar pelo fato de que, conforme mencionado, o mercado de trabalho carece de profissionais capacitados, e, neste

sentido, proporcionar a profissionalização de sua mão-de-obra é melhorar a qualidade da sua prestação de serviços, sobretudo, ainda que indiretamente, é otimizar os lucros advindos de sua atividade.

Trabalhadores profissionalizados ainda não são a maioria da oferta de mão-de-obra constante no mercado e, dessa forma, capacitar os seus funcionários já bem quistos pela empresa é mais vantajoso do que contratar novos funcionários alheios ao dia-a-dia de uma empresa.

Ademais, a permanência de um funcionário em seu quadro de empregados por um prazo determinado, pode ser de extremo benefício para a gestão de uma empresa, visto que a insegurança de continuidade de um empregado em seu cargo, muitas vezes abala a operabilidade de algumas empresas, assim como, os eventuais abandonos de cargos causam inúmeros transtornos para o bom desenvolvimento dos serviços.

Em suma, é do interesse do empregador investir no aprimoramento da mão-de-obra de seus funcionários, ao invés de procurar a contratação de outros novos empregados que não integram o quadro funcional da empresa. Neste norte, é interessante ao empregado se profissionalizar, sendo uma forma de valorização profissional. Neste sentido, tendo em vista a não previsão acerca do pacto de permanência na ordem jurídica, é um risco para as empresas aplicar a aludida cláusula, uma vez que não há qualquer amparo legal para o caso do funcionário reincidir o contrato laboral. (5).

Dessa forma, é evidente as vantagens oferecidas pela cláusula, contudo é necessário que reste resguardado o prazo para permanência e a multa no caso de abandono do emprego, para que ambos os polos sejam beneficiados resguardados de segurança jurídica do contrato.

2.3 Validade da cláusula

A corrente favorável à validade da cláusula entende que uma vez atendida às vontades das partes, desde que não havendo ofensa a qualquer dispositivo legal, não há que se falar em invalidade da do pacto, tendo como embasamento jurídico o disposto no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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.

Em interpretação ao supramencionado artigo, “em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” a possibilidade de livre estipulação das cláusulas entre empregador e trabalhador é válida. (6).

Acerca da livre convenção das partes, também dispõe o art. 122 do Código Civil brasileiro:

Art. 122. São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.

“A cláusula é considerada puramente potestativa para se aplicar o artigo 122 do Código Civil”. Ressaltando claramente a livre escolha do funcionário no que se refere à aceitação ou não da aludida cláusula em seu contrato. (7).

Quando a alegada afronta à constituição Federal, “o princípio constitucional da liberdade de trabalho (art.58 nº 1 da CRP) veda limitações arrazoáveis aos direitos do trabalhador matéria de acesso ao emprego, tanto na pendência do contrato como após a respectiva cessação.” (8).

Neste sentido, as decisões proferidas pelos tribunais pátrios têm sido favoráveis à incidência do aludido pacto, conforme se vislumbra na decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região:

CURSO CUSTEADO PELO EMPREGADOR. PEDIDO DE RESSARCIMENTO. CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO OU DEVOLUÇÃO DO VALOR DO CURSO. INEXISTÊNCIA DE COAÇÃO. VALIDADE.

Não há ilegalidade na cláusula contratual que prevê o reembolso do valor do curso de pós-graduação custeado pelo empregador, no caso de o empregado pedir demissão antes de doze meses após o término do curso. O ônus de provar a existência de coação na feitura do contrato é da empregada, do qual não se descumbiu. Assim, é devido o reembolso do curso custeado pelo empregador, em razão do pedido de demissão antes de decorrido o prazo fixado no contrato. Recurso provido.

(TRT-10 - ROPS: 1079200801510006 DF 01079-2008-015-10-00-6 ,
Relator: Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, Data de
Julgamento: 28/04/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 08/05/2009)

Defende que o “vínculo entre empregado e empregador institui-se em parâmetros contratuais negociais, ao menos quanto a aproximação dos sujeitos quanto ao seu início, mas é certo que sofre fortíssima interferência na limitação da vontade dos sujeitos”, devendo ambos os polos se submeterem “ a um complexo normativo que terão que cumprir, independente da vontade ou interesse de cada um deles”. (9).

É ampla a possibilidade de incidência do referido pacto. Através da estipulação de cláusula penal (arts. 410 a 412 do Código Civil⁴), não havendo qualquer vício de consentimento por algum dos envolvidos. Desse modo, desde que haja previsão no contrato de trabalho e o empregado, sem justo motivo, descumpra sua obrigação deverá ressarcir o empregador no montante do valor investido. (10).

Logo, compreende-se, ainda segundo seu entendimento, que não há qualquer óbice no ordenamento jurídico que impeça o empregador de pactuar com seu funcionário a referida cláusula.

Por outro lado, existe corrente negativa à incidência da referida cláusula, com entendimento de que a mesma apresenta eminente afronta à Constituição Federal “[...] as cláusulas de limitação da liberdade de trabalho apenas são admitidas em termos restritivos, atenda a consagração constitucional do princípio da liberdade de trabalho (artigo 47º da constituição)”. (11).

Além disso, há entendimento de que a Carta Magna é afrontada ainda em seu art. 5º, inciso XIII⁵. Conforme é possível vislumbrar na decisão proferida pelo Superior Tribunal do Trabalho:

⁴BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, **Código Civil** “Art. 410. Quando se estipular a cláusula penal para o caso de total inadimplemento da obrigação, esta converter-se-á em alternativa a benefício do credor.

Art. 411. Quando se estipular a cláusula penal para o caso de mora, ou em segurança especial de outra cláusula determinada, terá o credor o arbítrio de exigir a satisfação da pena cominada, juntamente com o desempenho da obrigação principal.

Art. 412. O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal.”

⁵ BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. “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;“

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, não podendo, portanto, ser considerado válido. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 544040200650200165440-40.2006.5.02.0016, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 16/02/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/02/2011)

Em que pese tal decisão ter sido proferida pelo TST, o entendimento não encontra-se sedimentado e vislumbra-se variações do parecer proferido conforme a análise do caso concreto, conforme pode-se visualizar na decisão abaixo colacionada:

8ª T U R M A TERMO DE COMPROMISSO. CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA. VALIDADE. MULTA CONTRATUAL. Ciente o autor dos termos ajustados quando de sua admissão, não se vislumbra nos autos qualquer vício de consentimento sendo válidos os descontos dos cursos custeados pela ré, por ter pedido demissão antes de completar dois anos de casa.

(TRT-1 - RO: 12839720115010041 RJ , Relator: Edith Maria Correa Tourinho, Data de Julgamento: 29/01/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 15-02-2013).

Além dos questionamentos no que se refere à legalidade do pacto, há também divergências no que tange ao tempo de duração do vínculo obrigatório do funcionário à empresa. Há entendimento de que nesse caso a solução é buscar nos ordenamentos jurídicos estrangeiros solução que a nossa ordem pátria não nos oferece. (5). Motivo pelo qual, não haverá maiores aprofundamentos nestes fatores visto que não é o foco do presente trabalho.

Contudo, quanto ao prazo, em síntese, cita-se, que o prazo máximo passível de se fixar para obrigatoriedade de permanência do empregado no trabalho seria de

02 (dois) anos, que é o tempo máximo estabelecido pela CLT (art. 445⁶) para contratos de prazo determinado, e este é o entendimento que á de prevalecer. (7).

Retornando ao mérito, a cláusula de permanência diante dos benefícios que oferece a ambas as partes da relação de trabalho carece não só de ser regulamentada expressamente pela legislação pátria, como também poderá ser instrumento utilizado mais frequentemente para que possa contribuir para o bom fluxo do comércio e mercado de trabalho.

Salienta-se que, dentro da possibilidade de livre estipulação contratual, a cláusula deverá atender às especificidades do trabalho exercido pelo funcionário, bem como aos anseios particulares da empresa e empregador, ressalvadas as premissas das demais normas que regem o ordenamento jurídico como um todo, em especial as que regulamentam as relações de trabalho.

Em outros termos, poderá ser convencionado entre as partes tudo aquilo que a legislação brasileira não vedar. Logo, estando as partes em pleno gozo de livre arbítrio, poderão as mesmas pactuar entre si as especificidades do contrato de trabalho, dentre elas, a possibilidade de incidência da cláusula de permanência.

Contudo, algumas ponderações há que serem feitas para que tal incidência não seja prejudicial a uma das partes. Logo, ressalta-se que a multa prevista a ser paga pelo empregado ao empregador no caso de desligamento da empresa, não poderá ser abusiva, tampouco pífia.

Deverá tal multa refletir monetariamente os investimentos realizados pelo empregador, tanto para que não figure desvantagem do empregado quando para que não ocorra desvantagem do empregador. É necessário vislumbrar que a cláusula surge como instrumento benéfico a ambos da relação de emprego, e por isso, não poderá ser utilizada como instrumento para se obter vantagem sobre o polo diverso.

Assim como toda relação civil, o contrato de trabalho, em especial, o cumprimento e confecção da cláusula de permanência deverá ser pautada nos princípios basilares de direito, dentre eles, pela boa-fé contratual, conforme inteligência do artigo 468⁷ da CLT.

⁶ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, **Consolidação das Leis do Trabalho** “Art 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451”

⁷ BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, **Consolidação das Leis do Trabalho** “Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por

Ainda acerca da liberdade contratual, “confere, igualmente, a liberdade de exercer o que fora escolhido, no sentido apenas de que o Poder Público não pode constranger a escolher e a exercer outro”. (12). Assim sendo, considerando-se a função social de uma firma e a eminente melhoria da condição social do empregado, principalmente considerando-se o fato de que não é justo que o trabalhador se beneficie da capacitação proporcionada pelo seu empregador sem cumprir com o pacto, não só a possibilidade de incidência da cláusula como também é válida a incidência de multa no caso de descumprimento da mesma.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destarte, a preservação do vínculo trabalhista é um fator vantajoso tanto para o empregador quanto para empregado, motivo pelo qual a regulamentação da cláusula de permanência passível de ser prevista nos contratos de trabalho, torna-se imperativa.

Diante do exposto, são evidentes os benefícios gerados pelo pacto tanto para trabalhador quanto para o empregador. A capacitação da mão-de-obra é uma vantagem para o mercado de trabalho, de maneira ampla, que encontra-se atualmente bastante concorrido.

Dessa forma, em que pese grande relevância de entendimentos contrários, conclui-se indubitavelmente que o pacto de permanência é válido e passível de ser aplicável nos contratos de trabalho, visto que não viola diretamente nenhum dispositivo jurídico, motivo pelo qual as ponderações realizadas quando da confecção do contrato de trabalho também não poderão violar.

Neste sentido, diante de sua distinta validade e de seus benefícios é necessário que o ordenamento jurídico abarque tal cláusula para que sua utilização seja cercada de segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o trabalhador.

mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.[...]”

REFERÊNCIAS

1. LACOMBE, Francisco José Massel. **Recursos humanos: princípios e tendências**/ Francisco Lacombe. São Paulo : Saraiva, 2005.
2. BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática da monografia para os cursos de Direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
3. HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. **Curso financiado pelo empregador: anistia condicionada à permanência no emprego**. Em: <<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/1380/curso+financiado+pelo+em+pregador+anistia+condicionada++permanncia+no+emprego.shtml>>. Acesso em: 05/05/2015.
4. PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Contrato de Subsídio Educacional e a Validade da Cláusula de Permanência no Emprego**. Em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/contrato-educacional.htm>>. Acesso em: 04/05/2015.
5. PINHO, Thiago Nogueira. **A cláusula de permanência no contrato de trabalho**. Em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/328>> Acesso em: 01/05/2015
6. NAKAMURA, Érica. **Cláusula de permanência no emprego e de ressarcimento na hipótese de concessão, pelo empregador, de curso de especialização e capacitação profissional**. Em: <<http://www.netcpa.com.br/noticias/ver-noticia.asp?Codigo=30228>> Acesso em:05/05/2015
7. MARTINS, Sérgio Pinto. **Cláusula de Permanência no Emprego**. Em:<<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/clausula-de-permanencia-no-emprego/9982>> Acesso em: 01/05/2015.
8. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais**, 3ª Edição, Edições Almedina, 2012.
9. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

10. SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho**: comentada. 42. ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2009. p. 605.
11. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**, Edições Almedina, 2008.
12. SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 26. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 256-257
13. BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002.
14. BRASIL. **Constituição Federal de 1988**.
15. BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943,

AGRADECIMENTOS

É difícil agradecer todas as pessoas que de algum modo, colaboram nos momentos serenos e apreensivos, que fizeram ou fazem parte da minha vida, por isso primeiramente agradeço a todos de coração.

Agradeço a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Agradeço ao meu filho Pedro Henrique que por alguns motivos estive ausente.

Agradeço aos meus pais, pelo incentivo e apoio incondicional pela determinação e luta na minha formação.

Agradeço a empresa Nativa Agronegócios que foi o motivo da minha chegada até aqui.

Agradeço também a turma do fundão, da qual tive orgulho de fazer parte, juntamente com João Natan, Cátia, Juliana, Aline Amanda e Gabriel agradeço a todos pela amizade, paciência, ternura e convivência destes quatro anos, que serão inesquecíveis.

Agradeço à minha orientadora, Ana Claudia, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivo o meu muito obrigada a todos.

Data de entrega do artigo para a banca: 06/10/2015