

O Pacto de Permanência na Legislação Trabalhista Brasileira

O empregador que concede a seu empregado o custeio de cursos de especialização ou de aperfeiçoamento técnico para melhor qualificar a mão-de-obra de sua empresa pode exigir que o mesmo permaneça trabalhando durante um período que faça *jus* ao investimento feito.

A nossa legislação trabalhista é omissa a respeito dessa matéria, mas o Tribunal Superior do Trabalho decidiu, no Recurso de Revista n.º 103.913/94.3, Relator Min. Ursulino Santos da 1ª Turma, que o ato é jurídico e perfeito: "*Curso de especialização — obrigatoriedade de permanência no emprego ou de reembolsar as despesas — é harmônica com a legislação vigente e com os princípios de Direito do Trabalho, da realidade e da boa-fé, a cláusula consubstanciando a **obrigação de o empregado permanecer na empresa**, por período limitado de tempo, após feitura de curso custeado por esta, ou de reembolsá-la das despesas realizadas, caso, em retornando à prestação de serviços, venha a decidir pela rescisão do contrato de trabalho. O ato é jurídico e perfeito, valendo notar que interpretação diversa implica em verdadeiro desestímulo aos avanços patronais no campo social". (D.J.U. 10/02/2003).*

Caso o empregado rescinda seu contrato de trabalho antes de compensado o benefício a ele investido, o mesmo deve arcar com as **perdas e danos do empregador**. O tempo razoável para este período de permanência deve ser de 02 (dois) anos.