

Repercussão do aviso-prévio indenizado na concessão do seguro-desemprego

Novamente as questões acerca do aviso-prévio serão abordadas pelo *Jornal Trabalhista*. Agora, sob a pena de Gustavo Nabuco Machado, Advogado da União e Coordenador-Geral de Assuntos de Direito Trabalhista da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego, o leitor saberá como a projeção do aviso-prévio indenizado pode repercutir na concessão do seguro-desemprego. Nas palavras do articulista, “considerando que o ordenamento jurídico busca estabelecer, em face do princípio protetor, uma equivalência de efeitos entre aviso-prévio efetivamente trabalhado e o aviso-prévio indenizado, deve-se, sim, considerar o valor recebido a título de aviso-prévio indenizado para fins de aferição dos requisitos necessários à percepção do seguro-desemprego.”

(Página 8)

Relação de trabalho entre o empresário e a pessoa portadora de deficiência

A ineficácia da reserva de mercado

Márcia Aparecida de Freitas e Edson Saldiva Jordão Junior, integrantes do Grupo de Estudos Avançados do Complexo Educacional Damásio de Jesus, coordenado pelo Professor Olney Queiroz Assis, cuidam minuciosamente da relação de trabalho existente entre o empresário e a pessoa portadora de deficiência, com fulcro nos direitos e nas garantias presentes no ordenamento jurídico brasileiro, os quais determinam o papel do Estado como mediador entre o empresário e a pessoa portadora de deficiência. As normas que disciplinam tais direitos e garantias são eficazes? Conheça os princípios da justiça – a liberdade e o princípio da diferença –, as normas constitucionais e infraconstitucionais sobre o tema e o problema da efetividade.

(Página 4)

Leia ainda nesta edição

- ▶ TST AFASTA PRESCRIÇÃO DE AÇÃO DE VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO..... 20

Legislação

▶ CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Fatores de atualização: novembro/2011

A Portaria nº 643 MPS/GM, de 17.11.11, estabelece, para o mês de novembro de 2011, os fatores de atualização das contribuições previdenciárias. Declara que as respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <http://www.previdencia.gov.br>, página Legislação.

(Página 21)

▶ JUSTIÇA DO TRABALHO

Manual de Gestão Documental: aprovação

O Ato nº 262/11, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, publicado no DJe de 21.11.11, aprova o Manual de Gestão Documental da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

(Página 22)

Seções

PROPOSTAS E PROJETOS.....	3
DOCTRINA	4
PROCESSOS & PROCEDIMENTOS.....	8
PONTO DE VISTA.....	13
RECURSOS HUMANOS.....	14
ENFOQUE.....	15
INTERSINDICAL.....	16
NOTÍCIAS E COMENTÁRIOS.....	20
LEGISLAÇÃO.....	21
SEU DINHEIRO.....	23

O PACTO DE PERMANÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

EDUARDO TEIXEIRA DE CARVALHO

A prática das empresas de contribuir com seus empregados, a fim de obterem melhor qualificação profissional, é cada vez mais comum nos dias atuais.

Todavia, a legislação trabalhista brasileira não acompanhou tal evolução e esse mecanismo de patrocínio de cursos e aperfeiçoamento de empregados não está regulamentado. Esse atraso, em relação aos outros países, pode acarretar diversos problemas nas relações de emprego, uma vez que os empregadores podem deixar de qualificar seus funcionários, imaginando que perderão o investimento, uma vez que esses colaboradores não darão retorno às empresas, pois mudarão de emprego assim que o investimento terminar.

Há algumas alternativas para que esse problema seja resolvido sem que sejam violados a Constituição Federal, o direito à liberdade e o princípio da livre iniciativa destes funcionários, os quais recebem tais benefícios.

Entre essas alternativas estão as cláusulas especiais do contrato de trabalho, por exemplo, a cláusula de permanência, a qual a empresa que concede a seu empregado o custeio de especializações ou cursos de aperfeiçoamento técnico para melhor qualificar a mão de obra, pode exigir, em contrapartida, que esse funcionário permaneça trabalhando durante um período que faça jus ao investimento feito.

Essa limitação destina-se a garantir que o contrato dure o tempo suficiente para que as despesas efetuadas pelas empresas fiquem compensadas. Vale lembrar que tais despesas terão de ser extraordinárias, ou seja, um benefício, para que não caiam no âmbito das despesas obrigatórias e comuns a todos os funcionários.

As empresas têm grande interesse em investir nos seus empregados em vez de contratar terceiros que não integram seu quadro funcional, em virtude de já existir um vínculo empregatício. Assim, no caso de o trabalhador romper o contrato no âmbito do limite temporal a que se obrigou, terá que pagar o montante correspondente às des-

pesas suportadas. Esse montante é proporcional ao tempo que faltava para findar o respectivo contrato de trabalho.

Entretanto, utilizando-se do Direito Comparado, na Espanha, o empregado que tenha se beneficiado de especialização profissional custeada pelo empregador, não poderá pedir demissão pelo prazo máximo de dois anos, indenizando a empresa se não respeitar esse pacto. Existem alguns casos concretos que ultrapassam, inclusive, o foco do pedido de demissão e admitem que a indenização seja devida até mesmo nos casos de dispensa por justa causa, o que é justo.

Por outro lado, por óbvio, na ocorrência dos casos que a empresa dispensa o empregado ou ocorre uma rescisão indireta, a respectiva multa compensatória não é devida.

Há juristas que entendem possível a aplicação dessa norma pelo intérprete brasileiro ante a omissão do ordenamento trabalhista brasileiro, prevista no art. 8º da CLT. Igual solução há de ser dada em relação ao valor do reembolso correspondente ao aperfeiçoamento conferido ao empregado. Tanto na Espanha quanto no Brasil, o ressarcimento deve guardar proporcionalidade com os seus ganhos habituais.

Para que a cláusula de permanência seja válida, alguns doutrinadores dizem que o simples ajuste verbal parece suficiente, ante o princípio da liberdade de forma consagrada pela CLT.

Ocorre que se trata de uma cláusula excepcional, pois restringe o direito potestativo do funcionário de se desligar da empresa. Portanto, é recomendável que, para maior garantia das empresas, a forma acordada seja por escrito.

Essa falta de previsão da cláusula de permanência é um problema para as empresas, tendo em vista a falta de segurança em realizar investimentos no quadro operacional. Muitas vezes, o funcionário, após ser preparado por determinada empresa, é assediado pelos concorrentes, fazendo-o desvincular-se de quem patrocinou a especialização. Tal fato fere não só o direito da

empresa, mas o Direito Econômico como um todo, pois se faz desse investimento algo pessoal e não em prol da coletividade e das corporações, pois para estas é importante um maior investimento na mão de obra, aumentando o desenvolvimento de vários setores que carecem de trabalhadores experientes e capazes de exercer suas atividades com eficácia.

Para a segurança da empresa, deve sempre estar atenta para informar ao funcionário, de forma clara e objetiva, a peculiaridade do pacto laboral que está sendo firmado, bem como discriminar a totalidade dos gastos com a especialização. Isso porque, caso o empregado desvincule-se do trabalho, o empregador poderá cobrar não só a multa prevista, mas todos os gastos despendidos.

Existem empresas aplicando a cláusula de permanência nos contratos de trabalho quando o investimento se faz necessário. A segurança jurídica que elas estão encontrando é baseada em decisões como, por exemplo, a exarada pelo TST onde diz que "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 a feitura de curso custeado por esta, ou de reembolsá-la das despesas realizadas".

Portanto, conclui-se que não há qualquer ilegalidade na concessão de empréstimo para financiar a especialização ou estudos do empregado, muito menos condicionar a anistia à permanência do empregado na empresa, por determinado tempo, fato este que não torna a cláusula de permanência abusiva.

Por fim, a cláusula não é só um mecanismo de proteção da empresa em relação ao empregado, mas é muito mais que isso. O pacto de permanência é um mecanismo que protege também o Direito Econômico, pois assegura às empresas a melhor qualificação de seus funcionários e um investimento assíduo na própria mão de obra.