



Empresa não pode estipular em contrato tempo de permanência em emprego

O Banco Itaú, com base na alegação de descumprimento de cláusula contratual de trabalho, exigiu na Justiça que um empregado devolvesse o valor de R\$ 30 mil por ter pedido demissão do emprego antes do prazo estipulado no contrato. A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o apelo do banco. E, na prática, confirmou o entendimento das instâncias anteriores. O entendimento foi o de que não se pode estipular em contrato o tempo de permanência do empregado no trabalho.

A tentativa do banco de validar a cláusula contratual que estabeleceu o acordo com o empregado não teve respaldo desde a sentença inicial. Segundo a avaliação do juízo de origem, não havia nos autos nenhum elemento que justificasse o pagamento da quantia exigida pelo banco. Insatisfeito, o Itaú interpôs Recurso de Revista alegando que a cláusula foi pactuada por livre e espontânea vontade e, portanto, o trabalhador não poderia pedir demissão no prazo de 18 meses sem devolver a gratificação recebida quando da assinatura do contrato.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), ao examinar o recurso, afirmou que a mencionada cláusula não trouxe nenhuma vantagem para o empregado. Ao contrário, impôs a ele, no caso de descumprimento, a obrigação de pagar multa elevada, além de restringir seu direito constitucional à liberdade de trabalho.

O TRT paulista afirmou que não há como considerar válida cláusula que, primeiro, oferta por mera liberalidade um valor para que o futuro empregado aceite o emprego colocado à sua disposição e, depois, tolhe a sua liberdade, por ter o trabalhador supostamente descumprido o acordo assumido.

Para a relatora do acórdão, ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, de imediato já se evidencia a contrariedade da cláusula em observância ao artigo 5º, XIII, da Constituição, que consagra o direito fundamental da liberdade de trabalho, nos seguintes termos: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

A relatora observou que a estipulação de pacto de permanência no emprego caracteriza ofensa às normas protetivas ao trabalho, cerceando a liberdade do empregado. No caso examinado, a ministra Cristina Peduzzi esclareceu que “o encargo imposto revelou-se lesivo ao trabalhador, não podendo ser considerado válido”. A Turma, por unanimidade, acompanhou o voto da ministra. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST*

AIRR-5440-40.2006.5.02.0016

Date Created

01/03/2011