



## ANÁLISE JURÍDICA



## Formação – Pactos de permanência

por **Sara Tavares**, Advogada do Departamento do Direito de Trabalho da SRS Advogados

*"A experiência não é aquilo que nos acontece.  
É o que fazemos com aquilo que nos acontece"*

Aldous Huxley

**N**o mundo global fortemente concorrencial, os Recursos Humanos arrogam-se um dos fatores de maior destaque para a competitividade de qualquer empresa, assumindo igualmente um encargo fortemente condicionador da gestão e estratégia das organizações. Em tomo deste importante fator surgem, a par e passo, as tecnologias, a inovação, condições de mercado, prazos de entrega, qualidade e diversidade de produtos, etc. Assim, é possível perceber que as empresas competitivas e concorrenciais são aquelas que investem na valorização dos seus Recursos Humanos, numa lógica de aumento de valor e de incremento das possibilidades de liderança, quer humana quer de produtos. É manifesto que, do lado das empresas, a formação profissional é importante para que mantenham a sua vantagem competitiva ao proporcionar aos colaboradores a possibilidade de melhoria, ou incorporação, de novos conhecimentos e competências, necessários à adaptação às novas exigências do meio envolvente. Por outras palavras, tem sido reconhecido pelas empresas que, para que as mesmas se mantenham competitivas, é fundamental que desenvolvam programas formativos alinhados com a estratégia e os objetivos organizacionais.

Com efeito, há que reconhecer que esta valorização da importância estratégica da formação acarreta um forte investimento financeiro e um esforço considerável na formação dos colaboradores por parte das empresas.

Em Portugal, esse avanço foi ademais impulsionado pela legislação laboral que, desde 2004 passou a impor a formação contínua dos trabalhadores. De facto, os artigos 131º a 133º do Código do Trabalho estabelecem um conjunto de responsabilidades formativas do empregador no contexto da relação de trabalho que podem carrear, relativamente a certas qualificações, encargos importantes. No regime da formação obrigatória na pendência do vínculo laboral, sucede inclusivamente que, em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a

retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação. Sucede assim que, a questão da formação é vista, recorrentemente, pela perspectiva financeira, isto é, pelo lado do dispendio. Ou seja, do ponto de vista contabilístico temos um custo para a empresa cujo proveito não sabemos exatamente quando ocorrerá e em que montante, ou até se ocorrerá, dado que qualquer investimento realizado em educação torna difícil de medir o seu retorno em termos monetários. O que sabemos é que os encargos financeiros com a formação aumentam os custos com o pessoal da empresa, logo contribuem para a diminuição dos resultados. Além disso, as pessoas são livres de sair da empresa quando quiserem, levando com elas o investimento em formação.

### A IMPORTÂNCIA DOS PACTOS DE PERMANÊNCIA

O Código do Trabalho prevê, no artigo 137º, que: "1. As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional. 2. O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas."

Através do pacto de permanência o trabalhador obriga-se a não denunciar o contrato, renunciando, pois, ao direito de denúncia que a lei lhe confere. A denúncia é uma das formas típicas de cessação de contratos, definindo-se como uma manifestação de vontade de uma das partes, dirigida à outra, com vista a pôr termo a um contrato duradouro ou obstar à sua renovação, sendo que em regra o regime da denúncia não impõe qualquer justificação (diferente é a imposição de um prazo de aviso prévio). Porém, não se pode olvidar que atenta a natureza complexa e tendencialmente duradoura do vínculo criado entre trabalhador e empregador, para além das obrigações principais de trabalhar e de remunerar, existem diversos deveres que, apesar de acessórios, vinculam as partes e são essenciais à subsistência da relação laboral. É neste contexto que incumbe ao trabalhador um especial dever



de lealdade e de ressarcibilidade perante o empregador, designadamente quando aquele recebeu um *aport* curricular financiado pela empresa.

Ora, pode-se assim retirar que o que especialmente está em causa é a mais-valia acrescentada ao "património profissional" do trabalhador, através da formação específica que lhe foi proporcionada por determinado empregador com vista a que os conhecimentos adquiridos sejam desenvolvidos ou implementados a favor da atividade desenvolvida por este e para a qual o trabalhador foi especialmente contratado ou afeto, tendo em conta que, em caso de cessação do vínculo contratual pelo trabalhador antes de decorrido o período obrigatório de permanência previsto pelas partes, esta mais-valia não é passível de restituição ao empregador.

Nesta ótica, cremos que o interesse do empregador sobrepõe-se ao do trabalhador.

É a perspectiva de que o trabalhador, recebida a formação que lhe foi paga pelo empregador, se desvincule e parta em busca de melhores condições que lhe poderão advir do facto de ter visto o seu *curriculum* e experiência aumentados, à custa do empregador, que justificam e autorizam esta especial restrição de liberdades e a especial tutela do empregador.

Por outro lado, o trabalhador, para além de beneficiado pelas especiais qualificações e experiências que aportou ao seu "estatuto profissional", poderá revelar-se um "concorrente" munido de importantes conhecimentos adquiridos ao serviço daquele empregador. Na verdade, o trabalhador obtém, muitas vezes ao serviço do empregador, não só uma formação inicial específica que foi por este custeada, como também o controlo da clientela, e os conhecimentos profissionais, técnicos e de gestão que o habilitam a beneficiar uma empresa concorrente, sem os custos incoimidos pelo anterior empregador.


Com efeito, a subordinação da liberdade de trabalhar ou da liberdade de iniciativa económica e de livre escolha de profissão do trabalhador absortas pela assunção de uma obrigação de permanência ao serviço de determinado empregador afigura-se

## O interesse do empregador que justifica a celebração de um pacto de permanência está, pois, no retorno que este legitimamente espera obter do investimento económico que realizou na especialização e qualificação profissional do trabalhador

legítima tendo em conta a sua transitoriedade e possibilidade de desvinculação pelo trabalhador, desde que restitua ao empregador "o montante correspondente às despesas" aludidas no pacto convencionado.

O interesse do empregador que justifica a celebração de um pacto de permanência está, pois, no retorno que este legitimamente espera obter do investimento económico que realizou na especialização e qualificação profissional do trabalhador.

Por conseguinte, há inclusivamente quem entenda que nada veda que a formação profissional corrente que o empregador se acha obrigado a proporcionar ao trabalhador, nos termos do Código do Trabalho, seja considerada apta a permitir o estabelecimento de um pacto de permanência, desde que essa formação profissional tenha obrigado, ou venha a obrigar o empregador a realizar despesas avultadas para a sua efetivação.

Conclui-se, deste modo que, apesar de a lei não impor qualquer formalidade ao pacto de permanência, ao contrário do que estabelece para a obrigação de não concorrência, a existência desse mesmo pacto de permanência é crucial para que o empregador possa reclamar a restituição das quantias despendidas com determinado trabalhador, pois de outro modo existe o risco de as despesas de formação não relevarem para efeitos de apuramento dos prejuízos indemnizáveis pelo trabalhador em caso de denúncia unilateral do contrato. 



## ANÁLISE JURÍDICA



## Formação – Pactos de permanência

por **Sara Tavares**, Advogada do Departamento do Direito de Trabalho da SRS Advogados

*"A experiência não é aquilo que nos acontece.  
É o que fazemos com aquilo que nos acontece"*

Aldous Huxley

**N**o mundo global fortemente concorrencial, os Recursos Humanos arrogam-se um dos fatores de maior destaque para a competitividade de qualquer empresa, assumindo igualmente um encargo fortemente condicionador da gestão e estratégia das organizações. Em tomo deste importante fator surgem, a par e passo, as tecnologias, a inovação, condições de mercado, prazos de entrega, qualidade e diversidade de produtos, etc. Assim, é possível perceber que as empresas competitivas e concorrenciais são aquelas que investem na valorização dos seus Recursos Humanos, numa lógica de aumento de valor e de incremento das possibilidades de liderança, quer humana quer de produtos. É manifesto que, do lado das empresas, a formação profissional é importante para que mantenham a sua vantagem competitiva ao proporcionar aos colaboradores a possibilidade de melhoria, ou incorporação, de novos conhecimentos e competências, necessários à adaptação às novas exigências do meio envolvente. Por outras palavras, tem sido reconhecido pelas empresas que, para que as mesmas se mantenham competitivas, é fundamental que desenvolvam programas formativos alinhados com a estratégia e os objetivos organizacionais.

Com efeito, há que reconhecer que esta valorização da importância estratégica da formação acarreta um forte investimento financeiro e um esforço considerável na formação dos colaboradores por parte das empresas.

Em Portugal, esse avanço foi ademais impulsionado pela legislação laboral que, desde 2004 passou a impor a formação contínua dos trabalhadores. De facto, os artigos 131º a 133º do Código do Trabalho estabelecem um conjunto de responsabilidades formativas do empregador no contexto da relação de trabalho que podem carrear, relativamente a certas qualificações, encargos importantes. No regime da formação obrigatória na pendência do vínculo laboral, sucede inclusivamente que, em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a

retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação. Sucede assim que, a questão da formação é vista, recorrentemente, pela perspectiva financeira, isto é, pelo lado do dispendio. Ou seja, do ponto de vista contabilístico temos um custo para a empresa cujo proveito não sabemos exatamente quando ocorrerá e em que montante, ou até se ocorrerá, dado que qualquer investimento realizado em educação torna difícil de medir o seu retorno em termos monetários. O que sabemos é que os encargos financeiros com a formação aumentam os custos com o pessoal da empresa, logo contribuem para a diminuição dos resultados. Além disso, as pessoas são livres de sair da empresa quando quiserem, levando com elas o investimento em formação.

### A IMPORTÂNCIA DOS PACTOS DE PERMANÊNCIA

O Código do Trabalho prevê, no artigo 137º, que: "1. As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional. 2. O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas."

Através do pacto de permanência o trabalhador obriga-se a não denunciar o contrato, renunciando, pois, ao direito de denúncia que a lei lhe confere. A denúncia é uma das formas típicas de cessação de contratos, definindo-se como uma manifestação de vontade de uma das partes, dirigida à outra, com vista a pôr termo a um contrato duradouro ou obstar à sua renovação, sendo que em regra o regime da denúncia não impõe qualquer justificação (diferente é a imposição de um prazo de aviso prévio). Porém, não se pode olvidar que atenta a natureza complexa e tendencialmente duradoura do vínculo criado entre trabalhador e empregador, para além das obrigações principais de trabalhar e de remunerar, existem diversos deveres que, apesar de acessórios, vinculam as partes e são essenciais à subsistência da relação laboral. É neste contexto que incumbe ao trabalhador um especial dever



de lealdade e de ressarcibilidade perante o empregador, designadamente quando aquele recebeu um *aport* curricular financiado pela empresa.

Ora, pode-se assim retirar que o que especialmente está em causa é a mais-valia acrescentada ao "património profissional" do trabalhador, através da formação específica que lhe foi proporcionada por determinado empregador com vista a que os conhecimentos adquiridos sejam desenvolvidos ou implementados a favor da atividade desenvolvida por este e para a qual o trabalhador foi especialmente contratado ou afeto, tendo em conta que, em caso de cessação do vínculo contratual pelo trabalhador antes de decorrido o período obrigatório de permanência previsto pelas partes, esta mais-valia não é passível de restituição ao empregador.

Nesta ótica, cremos que o interesse do empregador sobrepõe-se ao do trabalhador.

É a perspectiva de que o trabalhador, recebida a formação que lhe foi paga pelo empregador, se desvincule e parta em busca de melhores condições que lhe poderão advir do facto de ter visto o seu *curriculum* e experiência aumentados, à custa do empregador, que justificam e autorizam esta especial restrição de liberdades e a especial tutela do empregador.

Por outro lado, o trabalhador, para além de beneficiado pelas especiais qualificações e experiências que aportou ao seu "estatuto profissional", poderá revelar-se um "concorrente" munido de importantes conhecimentos adquiridos ao serviço daquele empregador. Na verdade, o trabalhador obtém, muitas vezes ao serviço do empregador, não só uma formação inicial específica que foi por este custeada, como também o controlo da clientela, e os conhecimentos profissionais, técnicos e de gestão que o habilitam a beneficiar uma empresa concorrente, sem os custos incoimidos pelo anterior empregador.

Com efeito, a subordinação da liberdade de trabalhar ou da liberdade de iniciativa económica e de livre escolha de profissão do trabalhador absortas pela assunção de uma obrigação de permanência ao serviço de determinado empregador afigura-se

## O interesse do empregador que justifica a celebração de um pacto de permanência está, pois, no retorno que este legitimamente espera obter do investimento económico que realizou na especialização e qualificação profissional do trabalhador

legítima tendo em conta a sua transitoriedade e possibilidade de desvinculação pelo trabalhador, desde que restitua ao empregador "o montante correspondente às despesas" aludidas no pacto convencionado.

O interesse do empregador que justifica a celebração de um pacto de permanência está, pois, no retorno que este legitimamente espera obter do investimento económico que realizou na especialização e qualificação profissional do trabalhador.

Por conseguinte, há inclusivamente quem entenda que nada veda que a formação profissional corrente que o empregador se acha obrigado a proporcionar ao trabalhador, nos termos do Código do Trabalho, seja considerada apta a permitir o estabelecimento de um pacto de permanência, desde que essa formação profissional tenha obrigado, ou venha a obrigar o empregador a realizar despesas avultadas para a sua efetivação.

Conclui-se, deste modo que, apesar de a lei não impor qualquer formalidade ao pacto de permanência, ao contrário do que estabelece para a obrigação de não concorrência, a existência desse mesmo pacto de permanência é crucial para que o empregador possa reclamar a restituição das quantias despendidas com determinado trabalhador, pois de outro modo existe o risco de as despesas de formação não relevarem para efeitos de apuramento dos prejuízos indemnizáveis pelo trabalhador em caso de denúncia unilateral do contrato. 