

ANÁLISE JURÍDICA



Pacto de retenção

por **Maria de Lancastre Valente**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

O tema "formação profissional" tem merecido uma atenção crescente na Gestão de Recursos Humanos. Tal circunstância deve-se, em parte, ao também crescente protagonismo conferido ao trabalhador, enquanto elemento-chave para o sucesso das organizações e do negócio que as mesmas prosseguem.

Com efeito, a formação passou a assumir um papel estratégico na definição da capacidade competitiva das empresas e na prossecução da sua atividade, e ainda a configurar um elemento diferenciador e muitas vezes "negocial" na autopromoção do trabalhador junto do seu empregador.

A par do desenvolvimento das melhores práticas de Gestão de Recursos Humanos, nas quais a formação concebida nas suas múltiplas vertentes assume um papel determinante, num plano estritamente jurídico-laboral, a formação profissional constitui uma verdadeira obrigação do empregador.

Efetivamente, constitui um dever do empregador "contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação".

A formação profissional tem por detrás vários objetivos, a saber:

- Proporcionar qualificação inicial aos jovens que ingressem no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- Promover a qualificação ou reconversão profissional dos trabalhadores em risco de desemprego;

- Promover a reabilitação profissional de trabalhadores com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

- Promover a integração socioprofissional de trabalhadores pertencentes a grupos com particulares dificuldades de inserção.

Assim, com a formação profissional, o legislador pretende abordar várias realidades – a qualificação e "empregabilidade" dos jovens, a "flexibilização" dos trabalhadores, a sua reconversão e reabilitação, bem como a sua integração socioprofissional.

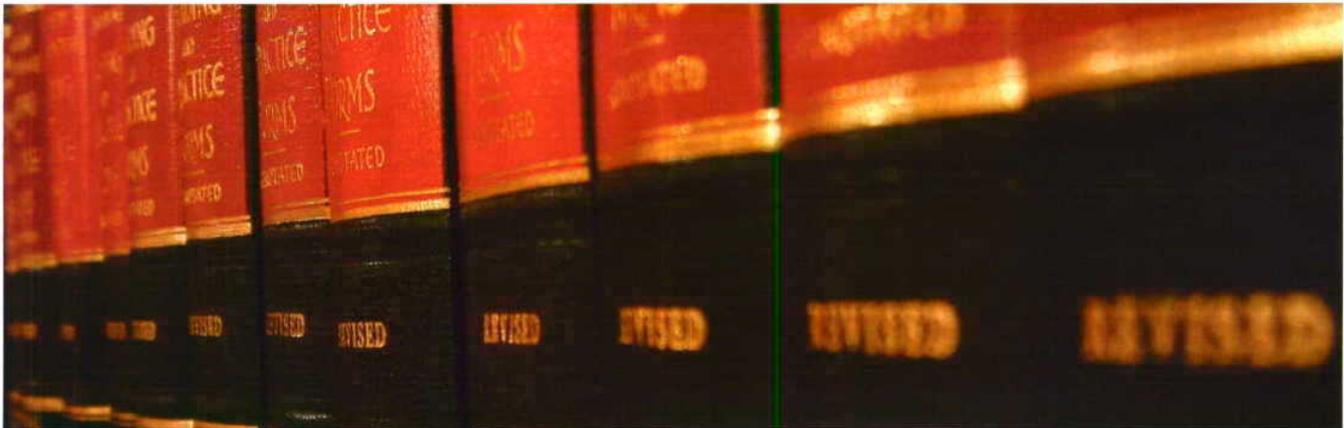
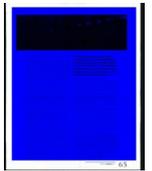
No que respeita especificamente à formação contínua, incumbe ao empregador, entre outras:

- Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa; e

- Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

O legislador não concentra a sua atenção num grupo específico de trabalhadores, antes estendendo a obrigação de

A par do desenvolvimento das melhores práticas de Gestão de Recursos Humanos, nas quais a formação concebida nas suas múltiplas vertentes assume um papel determinante, num plano estritamente jurídico-laboral, a formação profissional constitui uma verdadeira obrigação do empregador



proporcionar formação a todos eles, independentemente do seu enquadramento funcional na organização:

Ora, pensando concretamente na relevância da formação dos chamados "executivos", isto é, dos trabalhadores cujas funções estão relacionadas com a gestão/ atividade financeira, administrativa ou técnica da empresa e que pressupõem complexidade técnica, responsabilidade e nalguns casos um grau de confiança acrescido, diremos que na perspetiva do empregador, a formação assume propriamente o sentido de "investimento", sendo usado, entre outros, como instrumento de fidelização de trabalhadores, ou de "retenção de talentos".

Assim, já não se tratará sobretudo de assegurar que o trabalhador dispõe das competências necessárias para simplesmente prosseguir a atividade para que foi contratado, mas de encarar a prestação de formação como um investimento económico que se traduz na realização de despesas significativas relacionadas, nomeadamente, como o desenvolvimento académico-profissional do trabalhador, com vista a dele obter resultados visíveis na sua produtividade que, por seu turno, contribuirão para aumentar a capacidade produtiva e competitiva da organização em que o mesmo se insere.

Para os trabalhadores, tal investimento traduz-se na oportunidade de melhorarem e aumentarem as suas competências e capacidades técnicas e profissionais e, por essa via, melhorarem as perspetivas de progressão na sua carreira, com um custo financeiro reduzido ou até inexistente.

Poderá, no entanto, acontecer que o empregador se veja confrontado com a circunstância de aquele "executivo" em quem despendeu uma quantia significativa na sua formação aproveite essa mais-valia para identificar uma oportunidade de trabalho alternativa mais competitiva, utilizando inclusivamente a formação recentemente obtida para garantir uma posição economicamente mais favorável noutra empresa.

A questão assume particular importância naquelas áreas ou setores de mercado – pense-se por exemplo no setor das tecnologias de informação ou no setor farmacêutico – em que a concorrência é particularmente acesa, ou em que o mercado em que o empregador opera tem uma dimensão reduzida, ou em que o seu negócio assenta e depende de uma constante atualização de conhecimentos ou que pres-

É conveniente que o empregador regule expressa e antecipadamente, os termos em que se propõe realizar esse seu investimento no trabalhador e a verdade é que a lei, sensível a esse aspeto, coloca à sua disposição o chamado "pacto de permanência"

supõe um elevado grau de especialização.

É, por isso, conveniente que o empregador regule expressa e antecipadamente os termos em que se propõe realizar esse seu investimento no trabalhador e a verdade é que a lei, sensível a esse aspeto, coloca à sua disposição o chamado "pacto de permanência".

Com efeito, através desta figura jurídica, o empregador pode convencionar antecipadamente com o trabalhador que este se obrigue a não pôr termo ao seu contrato de trabalho e, conseqüentemente, a permanecer ao serviço daquele, como forma de compensar o empregador por despesas avultadas realizadas com a sua formação profissional.

Desta forma, o empregador tem a possibilidade de amortizar o seu investimento e rentabilizar um custo efetivo em que incorreu na especialização profissional do trabalhador.

Ainda que não expressamente previsto no Código do Trabalho, é altamente recomendável que as partes reduzam a escrito o pacto de permanência, nele claramente identificando o tipo de formação que lhe deu origem e de que o trabalhador irá beneficiar, o montante das despesas em que o empregador irá incorrer e a duração da obrigação de permanência.

De referir, no entanto, que a permanência do trabalhador ao serviço do empregador nessas circunstâncias não é ilimitada. De facto, não obstante a liberdade do trabalhador em escolher para quem e em que momento quer trabalhar ficar restringida por aplicação do referido pacto, o Código do Trabalho prevê que a duração do mesmo não pode exceder três anos, dispondo inclusivamente o trabalhador da faculdade de se desvincular da obrigação de permanência a todo o tempo, mediante o pagamento ao empregador das despesas incorridas por este. **_____P**