



MARIA DE LANCASTRE VALENTE
maria.valente@srslegal.pt
Advogada do Departamento de
Direito do Trabalho da SRS
Advogados

Com o patrocínio:



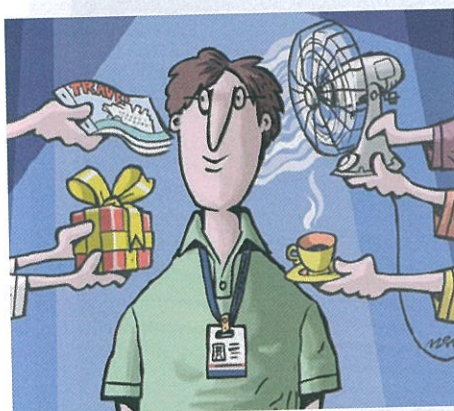
O pacto de permanência como mecanismo de retenção de talentos

É prática frequente, não apenas em empresas com estruturas e dimensões alargadas, integradas em grupos económicos ou nas chamadas multinacionais, mas também em pequenas e médias empresas com componente tecnológica, a prossecução de políticas de investimento significativo na formação e especialização dos trabalhadores.

Não nos referimos ao regime previsto no Código do Trabalho (CT) que prevê a obrigatoriedade de o empregador assegurar formação profissional aos seus recursos humanos. Referimo-nos antes a situações em que o empregador, porque interessado em reter talento e “fidelizar” os seus trabalhadores, aceita ou, muitas vezes até, propõe custear despesas significativas relacionadas com o desenvolvimento académico-profissional daqueles (que tem um determinado valor económico) e que pressupõem uma ampliação e acréscimo de competências, esperando em troca realizar uma mais-valia qualitativa e quantitativa na prossecução da sua actividade.

Por seu lado, os trabalhadores vêm nestes investimentos oportunidades de melhorarem e aumentarem as suas competências e capacidades técnicas e profissionais, até porque, muitas vezes, não dispõem da capacidade financeira para o fazer sozinhos. Ora, acontece com alguma regularidade as empresas mais desatentas serem confrontadas com a circunstância de alguns trabalhadores aproveitarem esse investimento financeiro alheio para a identificação de oportunidades de trabalho alternativas, mais aliciantes e competitivas, e deixarem os seus empregadores “de mãos a abanar”. Acresce que, dependendo das circunstâncias que rodeiam a atribuição destes benefícios, as empresas esquecem-se de acautelar de forma expressa a sua posição, a fim de prevenir situações como a acima relatada, as quais geram situações equívocas que não poucas vezes dão origem a conflitos evitáveis.

A questão assume especial relevo e é particularmente sensível naquelas áreas cujo negócio assenta e depende da renovação constante de conhecimentos e *know-how* que pressupõem um elevado nível de especialização, em que os mercados são relativamente pequenos e a concorrência feroz – pense-se, por exemplo, nos sectores das tecnologias da informação, aeronáutico ou farmacêutico.



Através deste ‘remédio preventivo’, o empregador pode convencionar com o trabalhador, como forma de compensar o empregador por despesas avultadas realizadas com a sua formação profissional, a obrigação de não denunciar o contrato de trabalho e, consequentemente, de permanecer ao serviço da empresa por um período cuja duração máxima não pode exceder três anos.



Convém, por isso, recordar que o CT coloca à disposição do empregador o chamado pacto de permanência.

Através deste “remédio preventivo”, o empregador pode convencionar com o trabalhador, como forma de compensar o empregador por despesas avultadas realizadas com a sua formação profissional, a obrigação de não denunciar o contrato de trabalho e, consequentemente, de permanecer ao serviço da empresa por um período cuja duração máxima não pode exceder três anos.

Assim, este mecanismo legal confere ao empregador a possibilidade de amortizar o investimento realizado através da obrigação que recai sobre o trabalhador de permanecer na empresa por um determinado período, permitindo-lhe rentabilizar um custo efectivo e real em que incorreu na especialização profissional do trabalhador.

Cumpra referir ainda que, por se tratar de um regime que limita – ainda que temporariamente – a liberdade do trabalhador em escolher para quem e em que momento quer trabalhar, o trabalhador tem sempre a faculdade de se desvincular da obrigação de permanência.

Contudo, o trabalhador apenas poderá fazê-lo (validamente, é claro) mediante o pagamento ao empregador das despesas incorridas por este.

Finalmente, ainda que o CT não o refira expressamente, é altamente recomendável (e, aliás, a redacção do próprio artigo do CT parece indiciar isso mesmo) que o pacto de permanência seja objecto de redução a escrito e que nele se identifique 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.

Trata-se, pois, de um instrumento de grande utilidade para o empregador, no sentido de definir antecipadamente e de forma clara em que termos está disponível para investir nos seus recursos humanos e de evitar transferências a custo zero. ■