



Consultório Laboral

Colaboração com a:



Maria de Lancastre Valente

Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da Sociedade Rebelo de Sousa

A semana passada informei o meu chefe que me ia embora, porque arranji um trabalho com condições melhores. O meu chefe disse-me que não podia, porque tinha assinado um papel em que me comprometia a ficar, e que apenas o aceitaria se eu devolvesse o custo de uma formação que frequentei o ano passado. Isto é verdade?

É prática frequente, sobretudo nalguns sectores de actividade, as empresas proporem aos seus trabalhadores ou aceitarem pedidos destes no sentido de custear acções ou programas de especialização técnica e académica relevantes para a sua actividade profissional. Fazem-no, desde logo, com um duplo objectivo – o de cativar e reter talento, procurando ‘fidelizar’ os trabalhadores e, desta forma, incentivá-los a permanecer na empresa – e, simultaneamente, o de procurar obter desse investimento um retorno para a melhoria do desenvolvimento do seu negócio, através de uma aposta financeira na especialização, aprofundamento e alargamento das capacidades e competências daqueles.

Assumimos, no caso em apreço, que a formação a que nosso leitor se refere não recai no âmbito da obrigação de o empregador assegurar formação profissional nos termos previstos no *Código do Trabalho* (CT), antes se tratando de um investimento financeiro significativo assumido pela empresa com o escopo acima referido.

Neste pressuposto, de facto, o CT prevê que empregador e trabalhador podem celebrar entre si um ‘pacto de permanência’, nos termos do qual o trabalhador se obriga a não pôr termo ao contrato de trabalho e a permanecer na empresa por um determinado período, o qual não pode exceder três anos, como forma de compensar o empregador por despesas avultadas que este tenha despendido na sua formação profissional.

O propósito desse acordo consiste em acautelar a posição do empregador, evitando que este se veja confrontado com a circunstância de um trabalhador cessar o seu contrato de trabalho, após o empregador ter realizado uma despesa significativa com a sua formação.

Contudo, o trabalhador pode desvincular-se da sua obrigação de permanência desde que reembolse o empregador das despesas incorridas por este. Assim sendo, no pressuposto de que foi um pacto de permanência o documento que o trabalhador assinou (desconhecemos o seu teor), o trabalhador, em princípio (isto é, a não ser que consiga demonstrar que o acordo não é válido) apenas poderá desvincular-se da sua obrigação de permanência, mediante o pagamento ao empregador das despesas em que este incorreu com a formação de que beneficiou.