



ANÁLISE JURÍDICA



por **César Sá Esteves/ Ana Margarida Henriques**,
Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

A CONTRATAÇÃO DE TALENTOS (Mecanismos Jurídicos e Instrumentais)

Ainda que os sinais de recuperação económica do País sejam ténues, uma das principais preocupações das empresas continua a centrar-se na gestão dos seus Recursos Humanos e na sua capacidade de captar, desenvolver e reter trabalhadores com elevado grau de especialização e competência, garantindo assim a sustentabilidade e o crescimento das organizações.

Se por um lado é verdade que se assiste ao movimento migratório contínuo de jovens e profissionais altamente qualificados em busca de melhores condições de vida no exterior, é também verdade que os sinais positivos dados pela economia nacional e a necessidade de expansão e encontro com novos mercados forçam as empresas a captar para os seus quadros colaboradores de elevado potencial. Este é um desafio transversal a todos os envolvidos no processo de recrutamento. Se para os profissionais de Recursos Humanos o denominado *talent management* força o desenvolvimento de práticas eficazes para captar, motivar e reter colaboradores, às empresas impõe-se a conciliação, no momento da contratação, das avaliações cognitivas e emocionais dos colaboradores com as suas obrigações legais.

Um dos principais requisitos de validade da celebração de contratos de trabalho com pessoal com elevado grau de especialização prende-se com a necessidade de o trabalhador reunir, atendendo à atividade a desenvolver, as habilitações académicas e profissionais adequadas, devidamente certificadas.

Como é sabido, determinadas atividades dependem da titularidade de um diploma ou certificado de habilitações. Estes correspondem às anteriores carteiras profissionais, cuja obrigatoriedade foi revogada através do Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho. Com este diploma simplificou-se o acesso a profissões como sejam as de delegado de informação médica, mecânico de aeronaves, seralheiro mecânico ou até mesmo treinador de futebol, através da eliminação de cursos de formação obrigatória, certificados de aptidão profissional e carteiras profissionais.

Ainda que tenha ficado determinada a liberdade de acesso às profissões, a verdade é que o mesmo diploma previu ainda a criação de uma Comissão de Regulação do Acesso a Profissões, a CRAP, e regulou o processo de certificação de competências profissionais, conhecimentos e aptidões necessárias ao exercício de determinada atividade

profissional. Logo, as antigas carteiras profissionais deram lugar à emissão de um diploma ou certificado de qualificações, cuja titularidade dá acesso e permite o exercício das profissões correspondentes.

Para além destas, existem outras profissões cujo exercício se encontra condicionado à inscrição do trabalhador em determinada ordem profissional, que emitirá a correspondente cédula profissional, como por exemplo, médicos, advogados ou técnicos oficiais de contas.

A falta do título necessário para o exercício da profissão conduz à cessação do contrato de trabalho, por ser nulo, no caso de o trabalhador não ter o título profissional necessário no momento da celebração do contrato, ou, por ter caducado, nos casos em que se verifique a emissão de decisão de cassação irrecorrível do título profissional durante a execução do contrato.

No entanto, para além das condições legais necessárias à celebração do contrato, na formação da relação laboral a regra principal, tal como na formação dos contratos em geral, é a da boa fé. A especificidade do contrato de trabalho e da relação que se estabelecerá entre o trabalhador e o seu empregador justifica a importância que



assumem os deveres das partes nesta fase: o trabalhador será inserido na estrutura organizacional da empresa e terá, portanto, interesse em conhecê-la e em compreender o modo de funcionamento, e o empregador tem interesse em saber das expectativas profissionais do trabalhador.

No entanto, dada a desigualdade entre as partes num contrato de trabalho, e uma vez que é inevitável a ligação entre a atividade desenvolvida e o próprio trabalhador, à entidade empregadora são impostos limites quanto às informações que pode obter sobre aquele. Isto porque se entende que, se por um lado as informações prestadas ao trabalhador são essenciais para que este forme a sua vontade de contratar, por outro à entidade empregadora será apenas necessário revelar informações relativas à sua futura prestação de trabalho.

Desta forma, fica, em princípio, limitado

o acesso da entidade empregadora a informações relativas a aspetos relacionados com a esfera pessoal, familiar e íntima do trabalhador. Esta regra cede perante as situações em que, atenta a posição a que se candidata, nomeadamente quando se tratem de profissões com elevado grau de tecnicidade ou perigosidade, se toma necessário para a própria proteção do trabalhador a prestação de informações adicionais.

Outra matéria com particular relevância na formação do contrato de trabalho de pessoal altamente qualificado é a do período experimental.

Ora, o período experimental corresponde à fase inicial do contrato em que as partes decidem se têm efectivamente interesse na manutenção do contrato, podendo, caso não tenham, fazer cessá-lo sem pré-aviso ou alegação de motivo. Assim, nos casos em que se esteja perante um cargo com complexidade técnica ou pressuponham uma

qualificação especial ou ainda um cargo com elevado grau de responsabilidade e/ou funções de confiança, a lei prevê um período experimental com a duração de 120 dias, aumentando para 240 quando se trate de quadros superiores ou cargos de direção. Contudo, se o período experimental tiver durado mais do que 60 ou 120 dias, a entidade empregadora só poderá fazer cessar o contrato mediante um pré-aviso de respetivamente sete ou 15 dias, pretendendo com isto o legislador evitar rupturas abruptas para situações que se começavam a consolidar.

Para além destes, e na contratação de pessoal especializado, é ainda permitido às partes o recurso a contratos de comissão de serviço, que oferecem uma maior facilidade na cessação, ou pactos de não concorrência, que asseguram alguma proteção ao negócio do empregador, após o termo da relação laboral. _____P