

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Ano 2022

Circular nº25/2022

Assunto: Pacto de Permanência – Direito ao Trabalho.

O “**direito ao trabalho**” é princípio universal, consagrado no n.º 1, art.º 23, da “Declaração Universal dos Direitos do Homem”:

“1 – Toda a pessoa tem direito ao trabalho, (...).”

e, também, como consta do referido n.º 1, logo de seguida,

“(…), à livre escolha do trabalho, (...)”

Na n/ opinião, o “direito ao trabalho” não está consagrado na Constituição Portuguesa. Esta apenas, no n.º 1, art.º 47, aquela segunda parte do n.º 1, art.º 23, da Declaração Universal. A Constituição apenas diz

“1 – Todos têm direito de escolher livremente a profissão (...)”

o que não é a mesma coisa.

Apenas no n.º 1, art.º 136, Código Trabalho, ao abordar outro direito, --- logo, não directamente ---, consta que:

“1 – (...), possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho (...)”

Logo, e por força do n.º 1, art.º 7; e, n.º 1, art.º 8, ambos da Constituição, o direito ao trabalho é consagrado a todos os cidadãos portugueses, por via da Declaração Universal Direitos do Homem. Ora, existe no Código Trabalho um

ARTIGO 137, tem como título: “**PACTO DE PERMANÊNCIA**”.

Acontece, com muita frequência, e lamentavelmente,

Que quer as escolas profissionais; quer as empresas, investem cada vez mais na preparação dos Trabalhadores na aptidão para o trabalho. O que deriva, para as EMPRESAS, do dever inscrito na:

— al. d), do n.º 1, art.º 127, Código Trabalho,

“d) – Contribuir para a elevação (...) empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional (...)”

— na al. b), do n.º 1, art.º 131, Código Trabalho: na formação contínua, o empregador deve:

“b) – Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação (...)”

Tudo bem. Só que, as escolas formam bons profissionais e estes depois vão trabalhar para o estrangeiro; as empresas arcam com pesadas despesas na formação; os trabalhadores apanham-se servidos e alam para o estrangeiro ou para as grandes empresas. Portanto,

Onde está o ganho das escolas e das empresas que cumprem o dever de formação? – Nenhum, muitas vezes. Ora,

Lembramos ao Sr. Industrial que o **PACTO DE PERMANÊNCIA**, referido atrás, --- art.º 137, CT ---, visa precisamente obstar (pelo menos tornar mais difícil), o “aproveitamento” pelo trabalhador do esforço da Empresa, quando lhe deu formação adequada; para ir “servir” para outro lado!...

Repare no que diz o n.º 1, deste art.º 137:

“ 1 – As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a 3 (três) anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a formação profissional”. (sublinhados nossos).

Como se compreende, porque este direito à limitação do direito ao trabalho é algo perigoso, --- vai contra os termos claros da Declaração de Direitos do Homem ---, não é negócio que se faça de improviso, meia bola e força! É necessário, é imperativo que o Empregador cumpra os passos seguintes, todos:

- a) - que haja um acordo escrito e os termos do mesmo ali definidos;
- b) - desde logo, que do mesmo conste, discriminadas, --- ou que ao mesmo acordo vá sendo agregado os documentos representativos dessas despesas --- as “despesas” feitas;
- c) - repare: não são quaisquer despesas, mas “...despesas avultadas”. Mas, não obsta, que as ponha todas!
- d) - que se consigne, --- o que não é obrigatório, pois já consta do n.º 2, do art.º 137, Código Trabalho ---, que ao trabalhador pode desobrigar-se do acordo, feito, “...mediante o pagamento do montante”, das despesas feitas pelo Empregador; é conveniente que consta do acordo;
- e) - repare: as “...despesas nele (acordo) referidas”, pelo que no tal pacto; ou, em anexo, essas despesas devem estar documentadas; e, com a assinatura (rúbrica) do trabalhador em cada documento de despesa.
- f) - o referido “Pacto” (acordo), sempre por escrito, pode constar do próprio contrato de trabalho; ou, feito anexo ao contrato, se já aconteceu no desenrolar do contrato; e,
- g) - é opinião da jurisprudência que, no tal acordo escrito, não se pode incluir outras cláusulas de natureza penal.

Aqui, só tratamos do **PACTO DE PERMANÊNCIA**, o mais simples na regulamentação, e que cada vez se torna mais necessária a sua inclusão nos contratos de trabalho.

A “fidelidade à camisola”... só no futebol”... E, só pelos... adeptos!