

Empresas querem cláusulas de rescisão nos contratos

**Dificuldades de
contratação estão a levar
as empresas a adotar
regras para 'segurar'
os trabalhadores**

Com cada vez mais dificuldade em recrutar, os empregadores estão a deitar mão ao que a lei permite para blindar a saída de trabalhadores. Há já quem fale em aplicar as cláusulas de rescisão dos contratos desportivos aos contratos de trabalho. €25

Recrutamento Dificuldades de contratação estão a levar empresas a defender cláusulas contratuais que criem obstáculos à saída de trabalhadores. Mas lei impõe limites

Empresas querem impor cláusulas de rescisão

Textos **CÁTIA MATEUS**
e **MARGARIDA CARDOSO**

Reter é a palavra de ordem numa altura em que contratar é cada vez mais difícil para as empresas. Com um nível de desemprego próximo do estrutural e uma escassez de profissionais crítica em sectores como as tecnologias (mas não só), os empregadores deitam mão ao que podem para travar a saída de profissionais. A lei dá alguma margem, mas pouca. Especialistas ouvidos pelo Expresso confirmam que é cada vez mais

comum exigir-se que o trabalhador cumpra a totalidade do aviso prévio para denúncia de contrato, que pode chegar aos seis meses, no caso dos gestores de topo. Mas o que os empresários queriam mesmo era aplicar ao contexto empresarial os contratos desportivos e poder impor cláusulas de rescisão.

“Temos de começar a pensar em novas formas legais de contratação, talvez num modelo idêntico ao que os clubes de futebol usam, impondo cláusulas de rescisão, através das quais têm a garantia de serem ressarcidos se o jogador sair antes do termo do contrato”, defende Eurico Neves, presidente e fundador da Inova +,

empresa especializada no apoio ao crescimento organizacional.

O líder explica porquê: “Faltam recursos humanos. Só na nossa empresa temos 20 vagas que não conseguimos preencher.” E acrescenta que perante este cenário, que o teletrabalho veio agravar, o empregador está preso ao que compara “a um casamento monogâmico, com obrigações só de um lado. Para o empregador, o contrato é um casamento para a vida, enquanto para o trabalhador é fácil mudar de casa”.

Liberdade é um pilar da lei

A solução apontada por Eurico Neves encontra entraves legais. “O Código do Trabalho (CT) assenta no pressuposto da liberdade de trabalho, o que significa que a regra é que a qualquer momento o trabalhador pode sair da empresa, caso contrário não seria trabalho e sim escravatura”, diz Américo Oliveira Fragoso, especialista em Direito Laboral da sociedade Vieira de Almeida. E o artigo 138º do Código do Trabalho deixa-o claro ao ditar que “é nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização”.

Ainda assim, a lei laboral coloca ao serviço dos empregadores algumas figuras excecionais de que podem fazer uso (ver caixa). E os recrutadores e advogados ouvidos pelo Expresso garantem que estão a ser cada vez mais a regra. “Ao contrário do que era prática, as empresas estão cada vez mais a fazer cumprir o aviso prévio de denúncia de contrato até ao fim”, explica Érica Alves Pereira, especialista em recrutamento da consultora Randstad.

A lei determina que, consoante a antiguidade do contrato, o trabalhador tenha de comunicar a sua saída à

AS 'BALIZAS' LEGAIS

Aviso prévio

O Direito do Trabalho tem como pilar a liberdade de o trabalhador poder, a qualquer momento, decidir mudar de emprego. Mas impõe regras. O Código do Trabalho prevê (artigo 400º) que o trabalhador tenha de comunicar a sua saída — o aviso prévio — com 30 dias a 60 dias de antecedência, consoante tenha até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade. Este aviso prévio pode chegar aos seis meses nos cargos de administração e para contratos a termo é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato seja de seis meses ou menos.

Pacto de permanência

É uma exceção prevista na lei (artigo 137º) que estabelece que as partes — trabalhador e empregador — podem acordar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato por um período não superior a três anos, quando o empregador participe despesas avultadas com a sua formação profissional. Ainda assim, querendo sair, o trabalhador pode fazê-lo se reembolsar o empregador das despesas realizadas.

Pacto de não concorrência

É outra exceção prevista na lei (artigo 136º) que viabiliza a limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nos casos em que conste de acordo escrito e quando se trate de atividades cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador (domínio de informação sensível de negócio, por exemplo). Mas prevê a atribuição de uma compensação ao trabalhador enquanto vigorar a limitação.

empresa com 30 a 60 dias de antecedência (para cargos de administração e funções estratégicas, o prazo pode ir até aos seis meses), mas “a prática era as empresas abdicarem desse prazo ou de parte dele e libertar o trabalhador”, explica. Hoje, conscientes da dificuldade que terão em contratar, “retêm estes trabalhadores até ao limite”.

Sandrine Veríssimo, diretora regional da Hays, corrobora e acrescenta que “as empresas estão a apresentar cada vez mais contrapropostas a quem quer sair e a pagar os chamados prémios de entrada — valores pagos para suprir o risco associado à mudança dos trabalhadores — a quem integram”. Cada vez mais corrente é também a prática de abdicar do período experimental na admissão de novos colaboradores.

Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha Ecija e especialista em Direito Laboral, admite que estas são as práticas mais comuns, mas “as empresas começam a aplicar cada vez mais outras figuras excecionais que a lei prevê” e que, de alguma forma, dificultam a saída dos trabalhadores: os chamados pactos de permanência e de não concorrência. O primeiro determina que trabalhador e empresa podem acordar a permanência do profissional na empresa por um período até três anos, nos casos em que a empresa realize despesas avultadas com a sua formação. Mas mesmo neste caso, sinaliza o advogado, “o trabalhador pode sair antes desse período se ressarcir a empresa dos gastos realizados”. O segundo limita a atividade do trabalhador nos dois anos seguintes à cessação do contrato, “mas só pode ser aplicado em funções nas quais esteja em causa o acesso a informação crítica sob o ponto de vista concorrencial para a empresa”, explica, acrescentando que “este tipo de pacto implica uma compensação ao trabalhador no período durante o qual vigorar a limitação”.

cmateus@expresso.imprensa.pt