

**Tribunal da Relação de Lisboa**  
**Processo nº 2051/18.0T8VFX.L1-4**

**Relator:** LEOPOLDO SOARES

**Sessão:** 26 Junho 2019

**Número:** RL

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** CONFIRMADA A DECISÃO

**CONTRATO DE TRABALHO**

**PACTO DE PERMANÊNCIA**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

**DESPESAS AVULTADAS**

**NULIDADE**

## Sumário

I - O CT/2009 no seu artigo 137º continua a admitir a celebração de pactos de permanência como forma de assegurar à empresa a recuperação do investimento feito com uma formação profissional do trabalhador que tenha exigido a realização de despesas, sendo que uma tal admissibilidade não contraria o disposto no art. 58.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa, uma vez que é razoável a protecção do empregador nas situações em que realizou despesas de da formação das quais resultou a valorização profissional do trabalhador.

II - A cláusula atinente à celebração de um pacto de permanência consubstancia uma cláusula acessória típica.

III - A mesma deve-se da parte da entidade patronal à necessidade que a mesma como empregador tem de contratar um trabalhador com determinada formação/especialização para o desenvolvimento ao seu serviço de determinada actividade, sendo que para o efeito se mostra disposta a pagá-la.

IV - Na interpretação do artigo 137º do CT/2009 deve continuar a entender-se que as despesas de formação efectuadas pelo empregador com o trabalhador justificativas da celebração do pacto de permanência, têm de corresponder a despesas com formação para além das abrangidas pela alínea d) do art. 127.º e 131.º ambos do referido diploma.

VI - Desta forma, se evita a difusão e banalização deste tipo de cláusula limitadora da liberdade de trabalho, devendo ainda recordar-se que o

trabalho subordinado é cada vez um bem mais escasso e o trabalhador a parte mais fraca...com os inerentes efeitos em sede da respectiva aceitação “ab initio” ou no decurso da relação laboral.

VII - O conceito indeterminado de “despesas avultadas” contido no nº 1º do artigo 137º do CT/2009 pode e deve ser definido atendendo à consciência jurídica da comunidade, variando de caso para caso, nomeadamente em função do custo efectivo da formação para o empregador, do valor da retribuição recebida pelo trabalhador, do volume de negócios da empresa, do valor da retribuição mínima garantida e dos usos e costumes do empregador e do sector à data da formação.

VIII - O recurso a critérios numéricos (quase matemáticos) na concretização deste tipo de conceito indeterminado é perigoso e susceptível de criar injustiças relativas.

## **Texto Parcial**

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa AAA, residente (...) Alverca do Ribatejo, intentou[\[1\]](#) acção, com processo comum contra “BBB, com sede no (...) Alverca.

Pede que a R. seja condenada a pagar-lhe a quantia de € 7.744,85, correspondente a créditos salariais, bem como € 2.500,00, de dano causado pelo não pagamento, atempado, do valor peticionado a título de créditos laborais, tudo acrescido de juros de mora, à taxa legal, desde a data da citação.

Alegou, em síntese, que, em 1 de Setembro de 2008, celebrou com a R. um contrato de trabalho, mediante o qual passou sob as respectivas ordens, direcção e fiscalização a prestar-lhe a sua actividade de Técnico de Manutenção de Aeronaves.

Auferia a retribuição mensal de € 1.983,50.

No âmbito desse contrato de trabalho, celebrou com a R. um «pacto de permanência», do qual consta que caso viole essa cláusula tem de lhe pagar um valor de indemnização de € 8.650,00.

Em Novembro de 2017,denunciou o contrato de trabalho, com efeitos reportados a 22 de Janeiro de 2018.

A R. veio a processar o seu recibo final de contas.

Todavia, não lhe pagou o valor ali exarado de € 6.449,51 a título de créditos laborais.

A Ré reteve esse montante para compensação do valor das despesas com a sua formação , decorrente do pacto de permanência .

Em Abril de 2018, a Ré pagou-lhe € 0,9 como remanescente do prémio anual

de «participação de lucros».

Não é legalmente admissível a compensação de créditos laborais efectuada pela R., o que a mesma fez no montante global ilíquido de € 7.744,85.

Não é devido à R. qualquer montante a título de compensação pelo valor despendido com a sua formação.

A formação que lhe foi ministrada em Junho de 2016, correspondeu a recertificação de competências profissionais que já detinha e que caducou em 2017.

Com essa formação não logrou qualquer vantagem ou mais valia profissional.

A R., ao reter os valores que lhe são devidos, agiu em abuso de direito.

Uma vez que não dispôs do montante em causa no tempo devido, sofreu prejuízos que se devem computar em € 2.500,00.

Realizou-se audiência de partes.[\[2\]](#)

A R. contestou.[\[3\]](#)

Sustentou, em resumo, que, em 22.06.2016, formalizou com o Autor um pacto de permanência.

Esse pacto fundou-se em formação profissional que o mesmo frequentou.

Fê-lo, entre 27 e 30 de Junho de 2016, em Zurique, no âmbito de curso de “Airbus A320 Run-Up (CFM56 & V2500)”, que abrangeu outros modelos da família de “narrow bodies” A 318/A319/A320/A321.

A formação foi ministrada pela (...), Ltd, entidade de reconhecido prestígio internacional, sendo que incluiu horas de formação teórica e horas de treino em simulador.

Despendeu a quantia de € 8.699,86, entre os custos de deslocação, estadia e pagamento do curso pelo Autor.

O curso foi frequentado pelo Autor por outro trabalhador da R.

O curso em apreço não expira e não tem prazo de validade.

O Autor pode obter certificação de competências com base nele.

Desta forma, retirou importantes benefícios dessa formação, integralmente paga pela R. e com valoração para contratação por concorrentes seus.

O A. não cumpriu o período de tempo estabelecido para permanência ao seu serviço.

O Autor mostra-se vinculado, nos termos do acordo, a devolver-lhe o valor despendido com o curso de formação, tendo-a autorizado, expressamente, a proceder ao desconto ou compensação desse montante na data da cessação do contrato.

Atendeu ao período de tempo não cumprido pelo A., sendo, por isso, credora do montante proporcionado, de € 4.147,27.

Solicitou-lhe o reembolso desse valor até 21 de Janeiro de 2018.

Como o Autor o não fez, procedeu ao desconto desse montante no recibo de

vencimento de Janeiro de 2018.

Efectuado o encontro de contas, é ainda credora do A., no montante de € 346,21, cujo pagamento reclama a título reconvençional .

O A. respondeu à reconvenção.[4]

Reitera o seu pedido.

Solicita a improcedência da reconvenção.

Pede a condenação da Ré como litigante de má fé.

Admitiu-se o pedido reconvençional.[5]

Fixou-se o valor da causa em € 10.591,06 .[6]

Foi proferido despacho saneador .[7]

Identificou-se o objecto do litígio e fixaram-se temas da prova, com selecção dos factos assentes.[8]

Realizou-se julgamento que foi gravado.[9]

Durante o mesmo, atento o disposto no art. 72.º do CPT , fez-se menção às partes da consideração pelo Tribunal de factualidade adquirida em audiência de julgamento. [10]

Em 21 de Dezembro de 2018, foi proferida sentença que logrou o seguinte dispositivo:[11]

“Pelo ao exposto, julgo a presente acção parcialmente procedente e, em consequência:

1 - condeno a R., BBB a pagar ao A. a quantia de € 4. 147,26 (quatro mil, cento e quarenta e sete euros e vinte e seis cêntimos), acrescida de juros de mora, calculados à taxa legal, desde 22 de Junho de 2018 e até à data do integral pagamento.

2 - absolvo, no mais peticionado, a R., incluindo da litigância de má fé.

Custas a cargo do A. e R., na proporção do respectivo decaimento.

Registe e notifique.” - fim de transcrição.

Em 25 de Janeiro de 2019[12], a Ré solicitou a rectificação de lapso material (de que , a seu ver, a sentença enfermava [13] ) e recorreu.[14]

(...)

O recorrido não contra alegou.

Foi operada rectificação de lapso material da sentença atinente ao facto nº 32[15].

O recurso foi admitido .[16]

A Exmª PGA elaborou douto parecer no sentido da confirmação do julgado. [17]

O Autor veio aderir ao parecer do MºPº, [18] sendo que continuou a sustentar a improcedência do recurso.

Foram colhidos os vistos.

Nada obsta ao conhecimento.

\*\*\*\*

Eis a matéria dada como provada em 1ª instância:

1. A. e R. subscreveram o documento escrito, denominado de «contrato individual de trabalho», datado de 01 de Setembro de 2008, mediante o qual, a partir dessa data, o A. foi admitido ao serviço da R. para, com orientação e fiscalização desta, desempenhar as funções correspondentes à categoria de “Técnico de Manutenção Aeronáutica 24”, nas instalações da R., em Alverca, pelo período semanal de 40 horas, de segunda a sexta-feira, mediante o pagamento da retribuição base mensal de € 1.983,50, conforme fls. 9-11, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

2. Mediante documento escrito, datado de 20 de Março de 2013, denominado de «Acordo», A. e R. declararam que o A. foi designado para desempenhar as funções de Chefe de Equipa, em comissão de serviço, com as tarefas concretas que explicitaram na cláusula terceira, conforme documento de fls. 12/v-14, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

3. Mediante documento escrito, datado de 22 de Junho de 2016, denominado de «Pacto de Permanência», A. e R. declararam que: «Considerando a actividade profissional do segundo outorgante e as necessidades de actualização e qualificação que a mesma requer, a primeira outorgante proporcionará ao segundo outorgante a frequência de 1 (um) curso “Airbus A320 Ru-Up (CFM56 & V2500)” que se realiza de 27 de Junho de 2016 a 30 de Junho de 2016 (...) é ministrada na Suíça, em Zurique pela (...).

O segundo outorgante compromete-se, pelo presente acordo, a manter a sua prestação de trabalho à primeira outorgante durante um período de 3 (três) anos, como compensação das despesas extraordinárias com a formação profissional da segunda outorgante (...).

No caso de haver cessação do contrato por iniciativa do segundo outorgante antes de terminado o prazo mencionado, este obriga-se a restituir à primeira outorgante os custos suportados referentes à acção extraordinária da formação mencionada, no valor estimado 8.650,00 Euros (...).

Caso se verifique a necessidade de restituição prevista, a segunda outorgante autoriza a primeira outorgante a proceder ao desconto ou compensação necessária a satisfazer o seu crédito, sobre a retribuição base ou acessória, bem como sobre qualquer outro valor que a segunda outorgante tenha a receber no momento de acerto final de contas após a cessação do vínculo laboral, independentemente do título a que ocorra...», conforme documento de fls. 68, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

4. O A. frequentou o curso identificado em 3, na data e no local aí referidos, conjuntamente com outro trabalhador da R.

5. Pelos dois trabalhadores que frequentaram o curso, a R. procedeu ao

pagamento do valor do referido curso, no montante global de € 14.040,00, tendo imputado o valor, na parte do A., de € 7.020,00 e procedeu ao pagamento do valor de € 1.297,27, de viagens do A. de Lisboa Zurique e Zurique Lisboa e de alojamento do A. em hotel e € 382,59, de despesas de alimentação e acessórios.

6. O A. enviou à R. carta datada de 24 de Novembro de 2017, a comunicar-lhe que «...venho por este meio solicitar a rescisão do contrato de trabalho que me liga à BBB.

A rescisão do meu contrato produz efeitos à data de 22 de Janeiro de 2018, data a partir da qual cessarei todas as minhas actividades laborais que desempenho na BBB, cumprindo desta forma os pressupostos legais previstos para o efeito de 60 dias corridos de aviso prévio.», conforme fls. 16, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

7. Em Janeiro de 2018, a R. processou o recibo de vencimento do A., com as parcelas correspondentes a «abonos» e a «descontos», exaradas a fls. 15/v, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

8. Em Fevereiro de 2018, a R. processou o recibo de vencimento do A., com os créditos laborais aí mencionados, no item «abonos», no valor total, líquido, de € 5.335,37, imputando-lhe no item «descontos», para além de outros reportados ao cumprimento das obrigações fiscais e de segurança social e valores pagos em Janeiro, o montante de € 4.147,26, sob a rubrica «Indem. Incumprimento Pacto Permanência», no montante, global, total, de € 6.449,51.

Para o recibo não ficar com valor negativo, imputou o valor diferencial de € 1.114,14, no quando dos «abonos», sob a rubrica «valor em dívida (01/2018)», conforme fls. 19, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

9. A R. enviou ao A. carta datada de 23 de Abril de 2018, a comunicar-lhe o valor a atribuir-lhe em função dos resultados de actividade de 2017, no montante líquido de €1.295,34, conforme fls. 19/v, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

10. A R. não procedeu ao pagamento ao A. dos valores de crédito referidos em 6 (de € 5.335,37) e 8, por os ter imputado ao valor dos «descontos» e ao valor determinado a título de «indenização por não cumprimento do pacto de permanência», por parte do A., conforme fls. 19 e 81, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

11. O A. recebeu um diploma a certificar a frequência do curso identificado em 3, conforme fls. 20 e 100, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

12. O A. frequentou, e recebeu um diploma a certificar a frequência do curso identificado a fls. 20/v, realizado de 26 a 29 de Setembro de 2012, com a designação e conteúdo similar ao curso referido em 3., em Frankfurt,

conforme fls. 20/v e fls. 66.

13. O conteúdo de qualificação e formação do curso realizado pelo A. em 2016 e referido em 3 correspondeu a uma revalidação da formação inicialmente obtida com a formação realizada no curso de 2012 e referida em 12.

14. A R. emitiu, e comunicou aos seus trabalhadores, o «procedimento» para qualificação de pessoal em ponto-fixo e rolagem de aeronaves», com o teor que ora faz fls. 16/v a 18, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

15. Em 01 de Setembro de 2017, a R. enviou email ao outro trabalhador da R., que com o A. frequentou o curso referido em 3, que este reencaminhou ao A. em 20 de Setembro de 2017, a informar que se encontravam canceladas as autorizações/qualificações dos técnicos aí identificados, incluindo o A., conforme fls. 18/v, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

16. A função de Técnico de Manutenção Aeronáutica é, no seio da R., uma posição de elevada responsabilidade e importância, assegurando os mesmos uma das actividades principais da R que se traduz na manutenção, reparação e modificação de aeronaves, motores aviónicos, acessórios e equipamentos terra pertença dos clientes da R..

17. A partir da data referida em 2., no âmbito das funções de «Team leader», competia ao A., para além do mais aí referido, proceder à orientação e coordenação do trabalho da equipa, distribuir, priorizar e orientar tecnicamente o trabalho da equipa, garantindo o cumprimento de prazos, e a qualidade e satisfação dos clientes.

18. O A., no âmbito do desempenho da sua prestação de trabalho para a R., estava incluindo na Secção (...) e efectuou as formações contínuas, internas e externas, com custos suportados pela R., constantes da sua «ficha do empregado», com cópia a fls. 66-67, cujo teor aqui se dá por reproduzido.

19. Dependendo da especificidade e do custo das formações que a R. disponibiliza aos Técnicos de Manutenção Aeronáutica, a R. propõe a formalização com os mesmos de pactos de permanência que visam proteger a sua posição, acautelando que efectue importantes investimentos formativos, suportando o custo dessa formação, com a garantia que o trabalhador se obriga a permanecer ao serviço da R.

20. Nessa sequência, entre A. e R. foram celebrados, desde a data referida em 1, para além do «pacto de permanência» referido em 3., pelo menos, mais dois acordos de idêntica natureza, correspondendo, um deles, à formação realizada em 2012 e referida em 12.

21. A realização do curso de formação referido em 3., corresponde a um dos requisitos que permite a um Técnico de manutenção aeronáutica possa considerar-se qualificado para a actividade de pontos fixos e rolagem das aeronaves dos modelos aí identificados (poder colocar o motor da aeronave a

trabalhar e circular com ela na área da reparação).

22. O concreto desempenho da actividade referida em 21 por um Técnico de Manutenção Aeronáutica está dependente da verificação, por parte da R., do cumprimento de procedimentos e requisitos previstos em legislação própria e em cumprimento do seu Manual de Organização de manutenção, aprovado pela ANAC para a emissão das licenças e certificados da R.

23. Se após o decurso de três meses, e dentro de um ano, a contar da data da certificação do curso referido em 3., o A. não efectuar, na prática, operações correspondentes a pontos fixos e rolagem das aeronaves aí identificados, a qualificação adquirida nesse curso, só é atendida após a realização, na prática, dessas operações, com certificação da sua correcta realização, por departamento da R. ou empresa habilitada para o efeito.

24. Se o A. realizar, na prática (materialmente) essas operações, designadas de «Run-up» naquelas aeronaves, e obtiver proficiência, é-lhe atribuída a (re)certificação respectiva, sem necessidade de realização de novo curso de qualificação.

25. Entre 2012 e 2015, o A. executou as manobras de run-up referidas em 21 e 23, de três em três meses, nas próprias instalações da R. e como após essa data, a R. deixou de ter nas suas instalações as aeronaves referidas em 3., o A. só poderia realizar essa prática em local onde existissem as mesmas, o que determinou a frequência do curso aludido em 3, na Suíça.

26. Em Fevereiro de 2018, o A. passou a prestar a sua actividade como técnico de manutenção aeronáutica para a empresa "... Lda", que também procede à reparação e manutenção de aeronaves "Airbus" e lhe reconheceu a formação decorrente do curso referido em 3.

27. A partir de Maio de 2018, o A. passou a prestar a sua actividade para a empresa "... Lda", que só trabalha com aeronaves "Boing", não tendo aplicação os conhecimentos adquiridos no curso de formação referido em 3.

28. Após a cessação do contrato de trabalho do A., a R., por não ter Técnicos de Manutenção Aeronáutico, com as habilitações necessárias à intervenção nas aeronaves referidas em 3, solicitou, em 31.07.2018, à ANAC a remoção dessas aeronaves do âmbito da sua aprovação técnica.

29. O A. é titular de Licença de Manutenção de Aeronaves, emitida pela ANAC, conforme fls. 102-103, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

30. A R. tem como objecto social a manutenção, reparação e modificação de aeronaves motores aviónicos, acessórios e equipamentos terra; fabricação e montagem de componentes e estruturas de aeronaves e de equipamento aeroespacial; estudo, desenvolvimento, ensaio e produção de material aeronáutico e aeroespacial e equipamentos militares, e demais âmbito, constante da certidão permanente da mesma, que ora faz fls. 29-33, cujo teor

aqui se dá por integralmente reproduzido.

31. A R. procede à manutenção de base e de linha das aeronaves referidas em 3.

32. As empresas referidas em 26 e 27 [19] só procedem à manutenção de linha das aeronaves com que trabalham.

\*\*\*\*

Na sentença consignou-se a título de Factos Não Provados que:

“B) Factos não Provados:

Com relevância para apreciação da causa, não existem factos não provados.

Efectivamente, sobre os danos que o A. referiu ter sofrido com o não pagamento do valor que a R. reteve/compensou com a cessação do contrato de trabalho, o mesmo limitou-se a efectuar considerações jurídicas, não alegando uma única circunstância que pudesse ser qualificada como de matéria de facto. “ - fim de transcrição.

\*\*\*

(...)

\*

É sabido que o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 635º e 639º ambos do Novo CPC [20] ex vi do artigo 87º do CPT aplicável[21])[22].

In casu, mostra-se interposto um único recurso pela Ré.

Saliente-se , desde logo, que o pedido de rectificação de lapso material de que a sentença enfermava segundo a recorrente ( vide fls. 140 v a 141 v) , já foi apreciado em 1ª instância , por despacho de 7 de Março de 2019 ( vide fls. 165), sendo que a rectificação ordenada foi tomada em conta na matéria de facto supra enumerada ( facto nº 2).

De referir ainda que o Autor não recorreu da absolvição da Ré do pedido que havia formulado atinente à respectiva condenação como litigante de má fé . [23]

Assim, nessa parte a sentença mostra-se transitada.[24]

E o mesmo se dirá do segmento da sentença que absolveu a Ré do pagamento de danos de natureza não patrimonial[25].[26]

\*\*\*\*

Em nosso entender, no recurso suscita-se uma única questão que consiste em saber se o pacto de permanência formalizado entre Recorrente e Recorrido em 22 de Junho de 2016 é ou não nulo, por falta de fundamento legal, com as inerentes consequências em sede do pedido formulado pelo Autor e da reconvenção apresentada pela Ré.

Sobre o assunto a sentença recorrida discretoeu nos seguintes moldes:

#### IV - Fundamentação de Direito

##### 1 - Do Pacto de permanência celebrado entre A. e R. e do seu incumprimento por parte do A.

Conforme resulta da resenha realizada no ponto I - Relatório, A. e R. divergem, não sobre o conteúdo exarado no acordo que celebraram consubstanciado no «pacto de permanência» que subscreveram em Junho de 2016, tendo como escopo a frequência, por parte do A., a expensas da R., do curso de formação ministrado pela (...), ocorrida em 29 e 30 de Junho de 2016, mas, antes, em relação ao dever daí decorrente para o A. - com a denúncia do contrato de trabalho que levou a cabo, com efeitos a 22.01.2018 -, de proceder ao pagamento dos custos despendidos pela R. com o aludido curso de formação.

Efectivamente, o A. entende que não tem que restituir à R. o valor pela mesma exigido, e cuja compensação efectuou com o montante dos créditos laborais que lhe determinou após a cessação do contrato de trabalho, correspondente às despesas por ela suportadas com a sua frequência no aludido curso de formação.

E, assim, não poderia a R. efectuar a referida compensação de créditos. Por seu lado, a R. entende que o A., não tendo cumprido, na totalidade, o prazo acordado no pacto de permanência, à data da cessação do contrato de trabalho, ficou obrigado, perante si, a proceder ao pagamento do valor suportado com esse curso de formação, no montante proporcional, ao período de tempo não cumprido (no caso, de 17 meses e 8 dias), no montante de € 4.147,27.

Apreciemos, para decidir.

Atenta a data da cessação do contrato de trabalho que uniu A. e R. - 22.01.2018 - e a data do acordo entre ambos firmado correspondente ao «pacto de permanência» - Junho de 2016 - é aplicável o regime jurídico estabelecido no CT/09, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as subsequentes alterações legais.

É pacífico, para as partes, que entre A. e R., em Setembro de 2008, foi constituído um vínculo laboral, tendo o A. sido admitido ao serviço da R. para, sob as suas ordens, determinações e fiscalização, exercer as funções de Técnico de Manutenção Aeronáutico, mediante o pagamento de uma contrapartida monetária mensal e que esse vínculo cessou, por iniciativa do A., em 22 de Janeiro de 2018 (art. 11.º e 340.º, al. h) e 400.º do CT.

É igualmente pacífico que, no período de tempo de execução desse vínculo, A. e R. subscreveram acordos correspondente a pacto de permanência, sendo o ultimo deles, em Junho de 2016.

Dispõe o art. 137.º do CT, que:

«1 - As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante o pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas».

Este preceito legal corresponde, com alterações de redacção, ao art. 147.º do CT/2003, onde se consignava a possibilidade de acordar a obrigação de permanência do trabalhador no empregador, por período não superior a 3 anos, como compensação de «despesas extraordinárias», comprovadamente feitas pelo empregador para formação do trabalhador.

A diferença, no âmbito que aqui releva, corresponde à qualificação da despesa, uma vez que, no actual regime, se estabelece «despesas avultadas», sem concretização de critérios ou parâmetros de determinação do conceito «avultadas», quando, anteriormente, se estabelecia «despesa extraordinária», também sem referência à concretização desse conceito, que foi sendo entendido como contraponto às «despesas ordinárias», ou correntes que o empregador sempre teria de suportar, no cumprimento da sua obrigação geral, de ministrar formação ao trabalhador.

O pacto de permanência tem como pressuposto a realização de despesas pelo empregador com a formação profissional do trabalhador, vinculando-se o trabalhador a não denunciar o contrato e a prestar o seu trabalho para o empregador pelo período de tempo acordado, que não pode exceder os três anos, a contar da data da formação obtida.

A celebração deste tipo de acordo no âmbito da execução do contrato de trabalho, por corresponder a limitação da liberdade do trabalhador, está limitado, para além do período temporal máximo aí estabelecido, à natureza da despesa que o empregador efectua com a formação, só legitimando a celebração desse acordo as «despesas avultadas» suportadas pelo empregador com a formação.

Mantém-se o entendimento que as despesas efectuadas pelo empregador com o trabalhador justificativas da celebração do pacto de permanência, têm de corresponder a despesas com formação não abrangida no art. 127.º, al. d) - contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação - e 131.º, do CT.

E, os custos dessa formação, suportados pelo empregador, têm de ser avultados, aferindo-se essa qualidade, em função do padrão, comum, social e económico do país e por referência ao tipo concreto de qualificações do

trabalhador, montante de retribuição auferida pelo mesmo, tipo de actividade e conhecimentos técnico-específicos do mesmo e da empresa empregadora. Para além da verificação deste critério qualitativo do tipo de formação, é ainda necessário que o montante quantitativo da mesma (custo suportado pelo empregador) ascenda a valores que, na economia interna da empresa e sector de actividade em que a mesma exerce a sua actividade, sobressaia, ou se configure como custo dispendioso (cfr., entre outros, Maria Palma Ramalho, “Tratado de Direito do Trabalho – Parte II” pág. 212).

Ou, como refere, Maria Carolina Bonina, “Pacto de Permanência: Algumas Questões, 2015”, em relação ao conceito de «despesas avultadas», “...poder-se-á considerar que este conceito indeterminado deverá ser definido pelas partes, atendendo à consciência jurídica da comunidade, variando de caso para caso, nomeadamente em função do custo efetivo da formação para o empregador, do valor da retribuição recebida pelo trabalhador, do volume de negócios da empresa, do valor do salário mínimo e dos usos e costumes do empregador e do setor, à data da formação.

Deste modo, embora a redação da lei tenha sofrido alterações em 2009 neste âmbito, tem sido defendido que as despesas que legitimam a celebração de um Pacto de Permanência válido não deverão incluir despesas pagas pelo empregador no âmbito de um plano global de formação profissional dos trabalhadores da empresa, mas apenas despesas que visem o enriquecimento profissional do trabalhador e que sejam de valor avultado. Ou seja, apenas uma formação que qualifique especialmente o trabalhador, poderá justificar esta limitação da liberdade de trabalho”.

Assim, não serão, por regra, atendidas para a legitimação do pacto de permanência, as formações suportadas pelo empregador que se apresentem como essenciais para o trabalhador poder exercer as funções para as quais foi contratado ou que sejam exigíveis para o concreto desempenho da sua função.

Ou, ainda, as despesas de formação que o empregador suporte para assegurar requisitos ou qualificações técnicas do trabalhador que são exigíveis para o próprio desempenho da específica actividade do empregador, inerentes, assim, ao normal funcionamento da empresa.

Conforme se exarou no aresto da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 13.10.2010, proferido no Proc. 185/08, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), ainda por reporte ao regime constante do CT/03:

«... a expressão «despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador» trata-se, por contraposição às despesas normais ou correntes em matéria de formação profissional a proporcionar pelo empregador ao trabalhador (cf. artigos 120.º,

n.º 1, alínea d), e 123.º a 126.º e 137.º), de despesas feitas pelo empregador num tipo de formação que exceda a genérica formação profissional, que geralmente se faz, que é usual.

Isto é, o mero cumprimento do dever do empregador de proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação não justifica a inclusão de uma cláusula de permanência ao serviço.

Sublinhe-se que, apesar da não existir uma definição legal de formação profissional, extrai-se do preceituado no artigo 124.º, alínea a), que são objectivos da formação profissional promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, e do estipulado no artigo 125.º, n.º 1, alínea a), que, no âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador promover, «o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional» (...)

Em suma, tal como afirma ROMANO MARTINEZ (Direito do Trabalho, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, p. 634-635), o pacto de permanência «só pode ser acordado desde que o empregador tenha tido ou preveja vir a ter “despesas extraordinárias” com a formação profissional do trabalhador. Trata-se de despesas extraordinárias investidas na formação do trabalhador, por oposição às despesas correntes de formação, que constituem um encargo do empregador (artigos 120.º, alínea d), e 123.º e ss. do CT). Quando o empregador suporte (ou esteja acordado que venha a suportar) os gastos de cursos dispendiosos, necessários à formação profissional do trabalhador, é lícito estabelecer no contrato de trabalho uma cláusula impondo um pacto de permanência, que não poderá, todavia, ter uma duração superior a três anos (artigo 147.º, n.º 1, do CT)». (...) uma verdadeira formação profissional confere ao trabalhador uma nova competência, economicamente valiosa e de que ele se poderá servir aquando da procura de um novo emprego, o que já poderá não acontecer quando apenas recebeu treino para preencher um posto de trabalho específico na organização do empregador».

Em face destes considerandos, procedemos, agora, ao enquadramento do caso concreto dos presentes autos, à luz dos mesmos.

Atentos os factos provados, verifica-se que o A. foi contratado pela R. em Setembro de 2008, para exercer as funções de Técnico de Manutenção Aeronáutica (TMA) e, em Março de 2013, passou a exercer, para além dessas funções, em comissão de serviço, as correspondente de «Team Leader».

Nesta data, para além de outras formações, o A. já havia frequentado um Curso de formação, ministrado em Frankfurt, em 2012 denominado de “Airbus A320 Ru-Up (CFM56 & V2500)”, no âmbito do qual obteve qualificações

técnicas para a actividade de pontos fixos e rolagem das aeronaves Airbus 318, 319, 320 e 321, com os motores CFM 56 e V2500, designadas de «run-up» (colocar os motores das aeronaves a funcionar em potencia máxima e poder circular com elas em pista de manutenção).

Em 2016, o A. voltou a fazer formação, com designação e conteúdo similar ao curso de 2012, desta vez, em Zurique (factos 3, 12, 13 e 16 a 21).

Tendo em vista a realização de cada um desses cursos (em 2012 e 2016), A. e R. subscreveram um pacto de permanência.

Em Junho de 2016, o pacto de permanência celebrado entre A. e R. foi formalizado por escrito, no qual foi exarado o teor concreto constante no n.º 3 dos factos provados, mediante o qual o A. se comprometeu a manter a sua prestação de trabalho para a R., durante um período de 3 anos, como compensação das despesas extraordinárias com a formação profissional a realizar entre 27 e 30 de Junho de 2016, em Zurique. Mais convencionaram que no caso de o A. cessar o contrato antes de decorrido esse período de três anos, obrigava-se a restituir à R. os custos suportados referente a essa acção de formação, no valor estimado de € 8.650,00.

O teor exarado no aludido documento encontra, formalmente, conforto no regime estabelecido no art. 137.º do CT, porquanto se insere dentro dos requisitos imperativos aí estabelecidos para a celebração desse tipo de acordo entre trabalhador e empregador, incluindo no limite temporal pelo que as partes exerceram a sua liberdade contratual, dentro dos limites legalmente estabelecidos para a celebração de um pacto de permanência no período de execução de um contrato de trabalho.

Mesmo a previsão dos custos estimados com a frequência do curso de formação aí identificado, corresponde a conteúdo contratualmente admissível, o que não desonera a empregadora de demonstrar os custos reais suportados com essa formação.

No caso, conforme resulta dos factos provados (n.º 5), a R. logrou demonstrar que, com a frequência do A. nesse curso de formação, incluindo despesas de deslocação, estadia e alimentação, despendeu o montante global de € 8.699,86, valor, aliás, muito próximo do estimado.

Não se verificando qualquer irregularidade, em termos de conformidade formal desse acordo (aliás, nem sequer alegado por qualquer uma das partes), cumpre analisar se, em termos substantivos, esse acordo encontra conforto legal que legitime a sua celebração.

Ou seja, cumpre verificar se a acção de formação que o A. frequentou em 2016 e fundamentou a celebração desse acordo com a R., corresponde a uma formação que extravase a obrigação da R. em lhe proporcionar formação regular e contínua, em face das suas aptidões, qualificações e funções técnicas

e, ainda, se o custo do mesmo corresponde a uma «despesa avultada».

Neste âmbito, verificamos que se encontra provado que:

- A função de Técnico de Manutenção Aeronáutica é, no seio da R., uma posição de elevada responsabilidade e importância, assegurando os mesmos uma das actividades principais da R que se traduz na manutenção, reparação e modificação de aeronaves, motores aviónicos, acessórios e equipamentos terra pertença dos clientes da R.;

- O A., no âmbito do desempenho da sua prestação de trabalho para a R., estava incluindo na Secção (...) e efectuou as formações contínuas, internas e externas, com custos suportados pela R., constantes da sua «ficha do empregado»;

- A partir de 2013, no âmbito das funções de «Team leader», competia ao A., para além do mais aí referido, proceder à orientação e coordenação do trabalho da equipa, distribuir, priorizar e orientar tecnicamente o trabalho da equipa, garantindo o cumprimento de prazos, e a qualidade e satisfação dos clientes.

- Dependendo da especificidade e do custo das formações que a R. disponibiliza aos Técnicos de Manutenção Aeronáutica, a R. propõe a formalização com os mesmos de pactos de permanência que visam proteger a sua posição, acautelando que efectue importantes investimentos formativos, suportando o custo dessa formação, com a garantia que o trabalhador se obriga a permanecer ao serviço da R.;

- Nessa sequência, entre A. e R. foram celebrados, desde Setembro de 2008, para além do «pacto de permanência» referente ao curso de formação de Junho de 2016, pelo menos, mais dois acordos de idêntica natureza, correspondendo, um deles, à formação realizada em 2012, na Alemanha;

- O A. recebeu um diploma a certificar a frequência do curso de 2016, na Suíça;

- O A. frequentou, e recebeu um diploma a certificar a frequência do curso de formação realizado de 26 a 29 de Setembro de 2012, com a designação e conteúdo similar ao curso realizado em Junho de 2016;

- O conteúdo de qualificação e formação do curso realizado pelo A. em 2016 correspondeu a uma revalidação da formação inicialmente obtida com a formação realizada no curso de 2012;

- A R. emitiu, e comunicou aos seus trabalhadores, o «procedimento» para qualificação de pessoal em ponto-fixo e rolagem de aeronaves», com cumprimento de regras próprias para a habilitação na realização dessa manobras, a concretizar, na prática, de 90 em 90 dias;

- Em 01 de Setembro de 2017, a R. enviou email ao outro trabalhador da R., que com o A. frequentou o curso de 2016, a informar que se encontravam

canceladas as autorizações/qualificações dos técnicos aí identificados, incluindo o A.;

- A realização do curso de formação realizado em Junho de 2016, corresponde a um dos requisitos que permite a um Técnico de manutenção aeronáutica possa considerar-se qualificado para a actividade de pontos fixos e rolagem das aeronaves dos modelos aí identificados (poder colocar o motor da aeronave a trabalhar e circular com ela na área da reparação);
- O concreto desempenho da actividade de manobras de «run-up» por um Técnico de Manutenção Aeronáutica está dependente da verificação, por parte da R., do cumprimento de procedimentos e requisitos previstos em legislação própria e em cumprimento do seu Manual de Organização de manutenção, aprovado pela ANAC para a emissão das licenças e certificados da R.;
- Se após o decurso de três meses, e dentro de um ano, a contar da data da certificação dos aludidos cursos realizados em 2012 e 2016, o A. não efectuar, na prática, operações correspondentes a pontos fixos e rolagem das aeronaves aí identificados, a qualificação adquirida nesse curso, só é atendida após a realização, na prática, dessas operações, com certificação da sua correcta realização, por departamento da R. ou empresa habilitada para o efeito;
- Se o A. realizar, na prática (materialmente) essas operações, designadas de «Run-up» naquelas aeronaves, e obtiver proficiência, é-lhe atribuída a (re)certificação respectiva, sem necessidade de realização de novo curso de qualificação;
- Entre 2012 e 2015, o A. executou essas manobras de «run-up», de três em três meses, nas próprias instalações da R. e como após essa data, a R. deixou de ter nas suas instalações as aeronaves Airbus abrangida no curso de formação de 2012, o A. só poderia realizar essa prática em local onde existissem as mesmas, o que determinou a frequência do curso aludido em Junho de 2016, na Suíça.
- Após a cessação do contrato de trabalho do A., a R., por não ter Técnicos de Manutenção Aeronáutica, com as habilitações necessárias à intervenção nesse tipo de aeronaves, solicitou, em 31.07.2018, à ANAC a remoção dessas aeronaves do âmbito da sua aprovação técnica.
- O A. é titular de Licença de Manutenção de Aeronaves, emitida pela ANAC.
- A R. tem como objecto social a manutenção, reparação e modificação de aeronaves motores aviónicos, acessórios e equipamentos terra; fabricação e montagem de componentes e estruturas de aeronaves e de equipamento aeroespacial; estudo, desenvolvimento, ensaio e produção de material aeronáutico e aeroespacial e equipamentos militares;
- A R. procede à manutenção de base e de linha das aeronaves Airbus referidas no curso de formação frequentado pelo A. em 2012 e 2016;

- As empresas para as quais o A. foi prestar o seu trabalho a partir de Fevereiro de 2018, só procedem à manutenção de linha das aeronaves com que trabalham.

Em face desta factualidade provada, verifica-se, desde logo, que a formação inicial que qualificou e habilitou o A. a efectuar as denominadas manobras de «run-up» das aeronaves Airbus, 318, 319, 320 e 320, com os motores identificados no pacto de permanência em apreciação nos autos, de Junho de 2016, correspondeu ao curso realizado em Setembro de 2012, em Frankfurt, Alemanha.

Efectivamente, foi após a qualificação obtida nesse curso que o A., como Técnico de Manutenção Aeronáutica, adquiriu competências específicas e próprias, para realizar procedimentos de “arranque e teste de motor e circulação das aeronaves em pista” dos modelos Airbus abrangidos nesse curso de formação, ficando, dessa forma, com conhecimentos e habilitações acrescidas àquelas que, até então, detinha.

E tanto assim terá sido que a R., só após a data da realização desse curso de formação ministrada ao A. (que a R. custeou e que fundamentou a celebração de um pacto de permanência, por três anos, de teor similar ao que está em análise nos presentes autos, celebrado em 2016), é que acordou com o A., em Março de 2013, o desempenho, por parte dele, das funções de «Team Leader», passando, assim, no seio organizacional da R., a Chefe de equipa de Técnicos de Manutenção Aeronáutica, com a responsabilidade, entre outras, a distribuir e priorizar e orientar tecnicamente o trabalho da equipa, garantindo o cumprimento dos prazos, a qualidade e a satisfação do cliente.

Por outro lado, resulta plenamente demonstrado, que essas específicas qualificações obtidas pelo A. com a frequência do curso de formação de 2012 – em face dos procedimentos de segurança exigidos, e implementados, pela R., no âmbito da legislação específica nacional e europeia para o exercício da actividade da R., com supervisão da ANAC – estavam sujeitas a realização de procedimentos práticos de «run-up» nos motores dessas aeronaves, em períodos de tempo regulares, de 3 meses, sendo a realização desses procedimentos requisito fundamental para a manutenção da certificação das competências adquiridas no curso de formação.

Verifica-se, ainda, para o exercício da própria actividade da R., de manutenção de base e de linha, dessas aeronaves, era exigível que a mesma tivesse ao seu serviço trabalhadores com esse tipo de qualificações.

Acresce, ainda, que entre 2012 e 2015, o A. procedeu aos aludidos procedimentos, ou manobras de «run-up», de três em três meses, de forma a obter a «recertificação» ou «revalidação» dessas competências profissionais, nas próprias instalações da R. por aí existirem (estarem para manutenção) as

aeronaves correspondentes e, após essa data deixou de o poder fazer por não existirem essas aeronaves nas instalações da R. Foi, aliás, por esse motivo que a R. (certamente, para manter essas qualificações específicas do A. e, por via disso, habilitação necessárias às intervenções nessas aeronaves) determinou a frequência do A. do aludido curso de formação de 2016.

Em relação a este curso de formação, ficou demonstrado que o teor e conteúdo do mesmo foi similar ao do curso de 2012 e correspondeu a uma revalidação da formação inicialmente obtida com a formação realizada pelo A. nesse curso de 2012, o que determinou a «recertificação» do A. para executar os procedimentos de «run-up» nessas aeronaves.

Deste modo, necessário se mostra afirmar que o curso de formação frequentado pelo A. em Junho de 2016 e que fundamentou o acordo de permanência firmado entre A. e R., nessa data, não correspondeu a qualificação própria e aquisição de novas valências e competências profissionais do A., mas, antes, ao cumprimento de procedimentos de formação exigíveis ao A., e imprescindíveis para a R., para, no âmbito da específica categoria de TMA e actividade da R., pudesse a mesma estar qualificada par prestar assistência e manutenção de base desse tipo de aeronaves.

Ou, dito de outro modo, a «recertificação» das competências adquiridas pelo A. no curso de formação de 2012, através da frequência do curso de 2016, inserem-se - atentas as qualificações próprias e específicas exigíveis ao A. para proceder a manobras de «run-up» daquele tipo de aeronaves e as habilitações necessárias para a R. proceder a intervenções de manutenção dessas mesmas aeronaves - no âmbito da formação «normal», ou corrente que a R. tem obrigação de ministrar ao A.. tanto mais que, esse tipo de qualificação profissional do A. era imprescindível ao desempenho da própria actividade da R., de forma a estar habilitada a prestar serviços de manutenção de base (e de linha) nas aeronaves Airbus, nos modelos aludidos.

Deste modo, tendo a própria R. interesse concreto nessa formação do A. e não correspondendo a mesma a qualificação «ex novo», com aquisição de conhecimentos próprios e específicos que, em termos de «curriculum» e de requisitos de desempenho, o A. só adquiriu após a formação desse concreto curso de 2016, entendemos que a «recertificação» de valências ou demonstração de proficiência de desempenho, dele decorrentes, corresponde à formação geral, enquadrável na obrigação do empregador, nos termos estabelecidos nos art.s 127.º, al. d) e 131.º do CT.

Assim, necessário se mostra concluir que, em termos substantivos, não se encontra demonstrado nos autos, que a formação frequentada pelo A. em Junho de 2016, com custos integralmente suportados pela R., e que

fundamentou a celebração, entre eles, do pacto de permanência aqui em apreciação, não se enquadra no regime legal que legitime a sua celebração. Ou seja, não se demonstrou que, pelas suas características, essa formação seja «extraordinária» ou vá para além do cumprimento, por parte da R., das suas obrigações perante o A., como empregadora do mesmo, de lhe ministrar formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação e, assim, contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador. Perante esta conclusão, fica, desde logo, prejudicada a apreciação do requisito quantitativo despendido pela R. com essa formação, ou seja, deixa de ser relevante aferir se o custo da formação, efectivamente suportado pela R. - de € 8.699,86 - deve ser entendido como «despesa avultada».

E isto porque, correspondendo a formação, em termos substantivos, ao cumprimento, por parte da R., da obrigação legal estabelecida para a formação do A., como seu TMA, o custo concreto da mesma, por si só, não assume relevância, para o contexto da questão em apreciação.

De qualquer modo, ex abundante, sempre se dirá que, atentas as qualificações específicas do A.; o nível de enquadramento do mesmo no seio organizacional da R. e a necessidade das suas concretas qualificações no contexto e requisitos próprios exigidos à R. para o exercício da actividade concretamente desenvolvida pela mesma, o montante pecuniário suportado pela R. com esse curso de formação não se apresenta como uma despesa avultada.

Competia à R. demonstrar que o curso de formação do A. que fundamentou a celebração do pacto de preferência tinha enquadramento formal e substancial, no regime estabelecido no art. 137.º do CT o que, como supra explicitado, não logrou efectuar.

Assim, tem esse acordo de ser considerado nulo, por falta de fundamento legal.

Perante esse vício do pacto de permanência, que só o mesmo afecta e invalida, a cessação do vínculo laboral ocorrida mediante resolução efectuada pelo A., nos termos legalmente estabelecidos, não tem a R. fundamento legal para responsabilizar o A. pelo pagamento do valor proporcional da formação, ao tempo não cumprido para a obrigação do A. de permanência no seu seio. Não tendo o pacto de permanência validade, as obrigações através dele assumidas por A. e R. não têm fundamento e, como tal, não têm relevância jurídica.

Assim, o A. não mantém a obrigação de permanência, nessa convenção assumida perante a R. e, como tal, poderia proceder à denúncia, ou resolução, do contrato de trabalho que mantinha com a R., nos termos legalmente estabelecidos para o efeito no CT, sem ter de deixar decorrer o prazo aí estabelecido de 3 anos após a data do aludido curso de formação.

Perante o exposto, competia à R. proceder ao pagamento dos valores líquidos que processou em Fevereiro e Abril, referente ao acerto final de contas pela cessação do contrato de trabalho e do prémio anual de participação de lucros, que contabilizou para o A..

Em face da posição assumida nos autos por A. e R. e da factualidade nos mesmos provada, verifica-se que o A. aceitou os valores que a R. processou como correspondentes aos créditos laborais, nos termos que os exarou nos respectivos recibos como «abonos» e «descontos» - com cópia junta aos autos e cujo teor também não impugnou -, não aceitando, apenas, a «retenção» ou «compensação» de créditos que a R. efectuou.

Da análise dos respectivos recibos e operações contabilísticas deles resultantes, efectuadas pela R., para conseguir a efectiva compensação, resulta que a R. não pagou ao A. o valor líquido que discriminou como «Ind. Por não cumprimento do pacto de permanência», no montante de € 4.147,26. Em face do já exposto, e da não afirmação do direito da R. em receber do A. o valor pela mesma despendido com a formação que fundamentou a celebração do pacto de permanência, mesmo em montante correspondente ao período de tempo que faltava decorrer para perfazer três anos, desde a data da cessação do contrato de trabalho, não podia a R., por sobre o A. não ter esse crédito, proceder à compensação que, materialmente, realizou, com os créditos laborais devidos ao A.

Assim, estando provado que a R., em termos líquidos, procedeu ao «acerto» ou «compensação» de créditos com o A., no montante de € 4. 147,26, é este o montante que a mesma tem de ser condenada a pagar ao A.

Sobre este montante, incidem juros de mora que, atento o pedido formulado, contam desde a data da citação da R., no caso, desde 22 de Junho de 2018 (fls. 49).

Em face do decidido, neste âmbito, nos termos do disposto no art. 608.º, n.º 2, do CPC, fica prejudicada a apreciação da questão reportada à possibilidade legal de o empregador poder efectuar, findo o contrato de trabalho, compensação de créditos com o trabalhador e do pedido reconvenicional formulado pela R. contra o A. de condenação deste no pagamento do valor restante do cujo crédito não conseguiu efectuar através da compensação de créditos.

Face ao exposto, procede, nos termos explanados, o pedido de condenação da R. no pagamento do montante que «compensou» com créditos devidos ao A..”  
- fim de transcrição.

Diga-se, desde já, que de forma genérica se concorda com as considerações de direito, doutrinárias e jurisprudenciais formuladas na sentença recorrida.

Efectivamente, o artigo 137º do CT/2009 [27] - diploma que entrou em vigor

em 17 de Fevereiro de 2009 - regula:

#### Pacto de permanência

1 - As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Esta norma tem como antecedentes o artigo do CT/2003[28] e o artigo 36º, nº 3 da LCT[29].

Segundo o artigo 147º do CT/2003:

#### PACTO DE PERMANÊNCIA

1 - É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

2 - Em caso de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir as somas referidas no número anterior.

Por sua vez, o nº 3º do artigo 36º da LCT estabelecia:

“É lícita igualmente a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas”.

In casu, evidentemente, logra aplicação o CT/2009.

Basta pensar na matéria assente de 1 a 4 e 6 :

1. A. e R. subscreveram o documento escrito, denominado de «contrato individual de trabalho», datado de 01 de Setembro de 2008, mediante o qual, a partir dessa data, o A. foi admitido ao serviço da R. para, com orientação e fiscalização desta, desempenhar as funções correspondentes à categoria de “Técnico de Manutenção Aeronáutica 24”, nas instalações da R., em Alverca, pelo período semanal de 40 horas, de segunda a sexta-feira, mediante o pagamento da retribuição base mensal de € 1.983,50, conforme fls. 9-11, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

2. Mediante documento escrito, datado de 20 de Março de 2013, denominado de «Acordo», A. e R. declararam que o A. foi designado para desempenhar as funções de Chefe de Equipa, em comissão de serviço, com as tarefas concretas que explicitaram na cláusula terceira, conforme documento de fls. 12/v-14, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

3. Mediante documento escrito, datado de 22 de Junho de 2016, denominado de «Pacto de Permanência», A. e R. declararam que: «...Considerando a actividade profissional do segundo outorgante e as necessidades de actualização e qualificação que a mesma requer, a primeira outorgante proporcionará ao segundo outorgante a frequência de 1 (um) curso “Airbus A320 Ru-Up (CFM56 & V2500)” que se realiza de 27 de Junho de 2016 a 30 de Junho de 2016 (...) é ministrada na Suíça, em Zurique pela (...) A segunda outorgante compromete-se, pelo presente acordo, a manter a sua prestação de trabalho à primeira outorgante durante um período de 3 (três) anos, como compensação das despesas extraordinárias com a formação profissional da segunda outorgante (...) No caso de haver cessação do contrato por iniciativa do segundo outorgante antes de terminado o prazo mencionado, este obriga-se a restituir à primeira outorgante os custos suportados referentes à acção extraordinária da formação mencionada, no valor estimado 8.650,00 Euros (... ) Caso se verifique a necessidade de restituição prevista, a segunda outorgante autoriza a primeira outorgante a proceder ao desconto ou compensação necessária a satisfazer o seu crédito, sobre a retribuição base ou acessória, bem como sobre qualquer outro valor que a segunda outorgante tenha a receber no momento de acerto final de contas após a cessação do vínculo laboral, independentemente do título a que ocorra...», conforme documento de fls. 68, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

4. O A. frequentou o curso identificado em 3, na data e no local aí referidos, conjuntamente com outro trabalhador da R.

6. O A. enviou à R. carta datada de 24 de Novembro de 2017, a comunicar-lhe que «...venho por este meio solicitar a rescisão do contrato de trabalho que me liga à BBB. A rescisão do meu contrato produz efeitos à data de 22 de Janeiro de 2018, data a partir da qual cessarei todas as minhas actividades laborais que desempenho na BBB, cumprindo desta forma os pressupostos legais previstos para o efeito de 60 dias corridos de aviso prévio.», conforme fls. 16, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

\*\*\*\*

Temos, pois, que tal como se refere em aresto do STJ, de 30 de Junho de 2011, proferido no âmbito do processo nº 2779/07.0TTLSB.L1.S1, Nº Convencional, 4ª Secção, Relator Conselheiro Gonçalves Rocha, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

“ A lei admite a celebração de pactos de permanência como forma de assegurar à empresa a recuperação do investimento feito com uma formação profissional do trabalhador que tenha exigido a realização de despesas extraordinárias, sendo que uma tal admissibilidade não contraria o disposto no art. 58.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa[30], uma vez que é razoável a protecção do empregador nas situações em que realizou aquelas despesas e da formação resultou a valorização profissional do trabalhador.” - fim de transcrição.

Na realidade, a celebração de um pacto de permanência - que consubstancia uma cláusula acessória típica ( tal como decorre da supra citada norma ) - deve-se da parte da entidade patronal à necessidade que a mesma como empregador tem de contratar um trabalhador com determinada formação/especialização para o desenvolvimento ao seu serviço de determinada actividade, sendo que para o efeito se mostra disposta a pagá-la.

Todavia, para efectuar esse investimento que tem como fito tornar a empresa mais produtiva e lucrativa , tem de se assegurar que o trabalhador permanecerá na empresa durante um lapso temporal que lhe permita obter retorno pelo investimento que fez.

Tal sucede, obviamente, através do compromisso do trabalhador nesse sentido.

Por sua vez, do lado do trabalhador verifica-se existir interesse em beneficiar dessa formação/especialização que o valoriza no mercado de trabalho sem ter de suportar o inerente custo.

E saliente-se que usualmente essa formação/especialização tem um valor pecuniário substancial, que para o trabalhador implicaria efectuar um investimento significativo ( que só muito dificilmente faria , acrescentamos nós ....).

Desta forma , aporta-se a um resultado prático que tutela, em simultâneo, os interesses do empregador e do trabalhador, evitando-se ainda que determinada entidade fomenta a formação de um trabalhador e outra se venha a aproveitar disso , sem os inerentes custos....

Todavia, para que as partes possam licitamente convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos é necessário que o empregador tenha feito despesas avultadas com a sua formação profissional.

\*\*\*

Uma das problemáticas suscitadas pela nova redacção do artigo 137º do CT/2009 é, pois, a de saber se depois da sua entrada em vigor cumpre continuar a distinguir entre “despesas extraordinárias” e “despesas

normais”, continuando , à semelhança do que acontecia com a anterior redacção do artigo 147º do CT/2003 , a considerar-se que apenas as primeiras permitem a celebração de um pacto de permanência válido?

Ou se , ao invés , qualquer tipo de despesa, desde que seja em valor que se possa reputar avultado, pode constituir pressuposto legal de um pacto de permanência ?

\*\*\*\*

É evidente que se pode sustentar que com a nova redacção conferida ao artigo 137º do CT/2009 se verificou um alargamento da previsão normativa do anterior artigo 147º, nº 1 do CT/2003.

Segundo Joana Vasconcelos[31] “ ao exigir que sejam apenas “avultadas” - e não já , como no direito anterior a 2009, extraordinárias - tais despesas , o ... preceito basta-se com o seu elevado quantitativo , sem atentar no seu carácter não normal ou não corrente face ao comum programa contratual , em particular, ao genérico dever do empregador de “contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador , nomeadamente proporcionando-lhe formação proporcional adequada a desenvolver a sua qualificação “ ( artigos 127º, nº 1 alínea d) e 130º e ss)” - fim de transcrição. De facto, anteriormente, entendia-se “resulta com efeito do referido artigo 147º nº 1 que o pacto de permanência a que o trabalhador se vincula só é admissível como forma de compensação de despesas extraordinárias efectuadas na formação profissional do trabalhador.

Ora, conforme é jurisprudência assente, tais despesas extraordinárias contrapõem-se às despesas correntes em matéria de formação profissional ministrada ao abrigo das disposições constantes dos artigos 120º nº 1 alínea d) e 123º a 126º e 137º.

Nesta linha, como se concluiu no acórdão deste Supremo Tribunal de 13/10/2010, recurso nº 185/08.8TTSTR.E1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) ....” - transcrição de acórdão do STJ , de 30 de Junho de 2011, proferido no processo nº 2779/07.0TTLSB.L1.S1 , N.º Convencional, 4.ª Secção, Relator Conselheiro Gonçalves Rocha, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

E neste mesmo sentido apontava o Professor Romano Martinez (Direito do Trabalho, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, p. 634-635), segundo o qual pacto de permanência «só pode ser acordado desde que o empregador tenha tido ou preveja vir a ter “despesas extraordinárias” com a formação profissional do trabalhador.

Trata-se de despesas extraordinárias investidas na formação do trabalhador, por oposição às despesas correntes de formação, que constituem um encargo do empregador (artigos 120.º, alínea d), e 123.º e ss. do CT).

Quando o empregador suporte (ou esteja acordado que venha a suportar) os gastos de cursos dispendiosos, necessários à formação profissional do trabalhador, é lícito estabelecer no contrato de trabalho uma cláusula impondo um pacto de permanência, que não poderá, todavia, ter uma duração superior a três anos (artigo 147.º, n.º 1, do CT)».

Esse Autor é, aliás, citado em acórdão do STJ, de 13-10-2010, proferido no âmbito do processo nº 185/08.8TTSTR.E1.S1, Nº Convencional: 4ª Secção, Relator Conselheiro Pinto Hespanhol, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que igualmente, aponta nessa direcção.[\[32\]](#)

E tal como se refere em acórdão do mesmo Tribunal, de 24-02-2010 proferido no processo 556/07.7TTALM.S1, Nº Convencional 4ª Secção Relator Conselheiro Vasques Dinis, acessível no mesmo site:

“IV - No âmbito do Pacto de Permanência, o legislador do Código de 2009 não conferiu, expressamente, à norma do artigo 137.º o carácter de lei interpretativa da correspondente norma do artigo 147.º do Código de 2003.” - fim de transcrição.

Contudo, pode sustentar-se que o artigo 137º do CT/2009 consubstancia uma inovação legislativa que afasta o raciocínio anteriormente perfilhado.

Pode até argumentar-se em abono dessa conclusão que a mesma decorre da letra da lei e nem sequer se afigura violadora dos princípios constitucionais de adequação, necessidade e proporcionalidade dos interesses em causa.

\*\*\*

Todavia, também há quem entenda que embora a norma actual não faça distinção entre despesas “extraordinárias” e despesas “normais”, a “única forma de evitar uma limitação excessiva do princípio constitucional da liberdade de trabalho constante do artigo 58º da CRP[\[33\]](#) é efectuar uma interpretação restritiva da norma em apreço “ - fim de transcrição.

Neste sentido aponta a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho - Parte II, Situações Laborais Individuais, 6ª ed., Almedina, 2016, pág. 246.

Daí que se possa sustentar que apesar da nova redacção da lei as despesas que legitimam a celebração de um pacto de permanência válido não devem incluir despesas pagas pelo empregador no âmbito de um plano global de formação profissional dos trabalhadores da empresa, mas apenas despesas que visem o enriquecimento profissional do trabalhador e que sejam de valor avultado.

Ou seja, apenas uma formação que qualifique especialmente o trabalhador, se deve reputar como justificadora de uma limitação da liberdade de trabalho.[\[34\]\[35\]](#)

Com o devido respeito por opinião diversa, afigura-se-nos que se deve manter

o entendimento de que as despesas efectuadas pelo empregador com o trabalhador justificativas da celebração do pacto de permanência, têm de corresponder a despesas com formação para além das abrangidas pela alínea d) do art. 127.º e 131.º ambos do CT/2009.[36]

Neste particular afigura-se-nos que o raciocínio enunciado por Nancy Sirvent Hernández, citado pelo Professor Júlio Manuel Vieira Gomes [37], de que “só um tipo de formação que exceda a genérica formação profissional (...) pode justificar a assunção de uma obrigação de permanência por parte do trabalhador” - fim de transcrição.

Desta forma, se evita a banalização deste tipo de cláusula manifestamente limitadora da liberdade de trabalho, devendo ainda recordar-se que o trabalho subordinado é cada vez um bem mais escasso e o trabalhador a parte mais fraca...com os inerentes efeitos em sede da respectiva aceitação “ab initio” ou no decurso da relação laboral.

\*\*\*\*

Questão directamente relacionada , mas diversa, tem a ver com a verificação do conceito indeterminado de “despesas avultadas”. [38]

E para o efeito não iremos recorrer ao raciocínio exarado por Diogo Marecos no seu Código do Trabalho , Anotado, pág. 338.

A nosso ver, com o devido respeito por tal entendimento , o recurso a critérios numéricos (quase matemáticos) na concretização deste tipo de conceito indeterminado [39]é perigoso e susceptível de criar injustiças relativas[40].

Daí que nesse particular se nos afigure avisado o raciocínio expendido por Luís Ferreira de Almeida Carneiro [41] que refere:

“ na análise que realizar , o julgador deve recorrer a elementos extra-jurídicos para concluir sobre a operacionalidade do pacto de permanência.

Assim, afigura-se relevante , para o efeito , a relação entre determinados factos como o custo efectivo da formação para o empregador , o valor da retribuição do trabalhador à data da formação, o volume de negócios da empresa que realiza o investimento na formação , o valor da Remuneração Mensal Garantida em vigor à data da formação , os usos do empregador e/ou do setor” - fim de transcrição.

Tal raciocínio é , aliás, partilhado por Maria Carolina Bonina Cariano[42] [43] [44] que lhe faz alusão :

“Por outro lado, poder-se-á considerar que este conceito indeterminado deverá ser definido pelas partes, atendendo à consciência jurídica da comunidade, variando de caso para caso, nomeadamente em função do custo efetivo da formação para o empregador, do valor da retribuição recebida pelo trabalhador, do volume de negócios da empresa, do valor do salário mínimo e

dos usos e costumes do empregador e do setor, à data da formação.” - fim de transcrição.

\*\*\*\*

Dito isto , afigura-se-nos que no caso concreto a invocada despesa efectuada pela Ré até se podia reputar de avultada.

Mas será que se deve considerar que estamos perante despesas destinadas à formação profissional no supra citado ( e perfilhado ) sentido ?

E neste particular cumpre salientar que concordamos com o raciocínio exarado na sentença recorrida a tal título , que aqui nos abstemos de enunciar de novo, sendo que atenta a matéria provada também a nós se nos afigura que a Ré não demonstrou que, pelas suas características, a formação em apreço fosse «extraordinária» ou para além do cumprimento da sua parte das suas obrigações perante o A., como sua entidade empregadora , nomeadamente em termos de lhe ministrar formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação e, assim, contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador.

Assim, não estando verificados os competentes pressupostos o pacto em apreço é nulo nos termos do disposto no artigo 280º do Código Civil.[\[45\]](#)

Cumpre, pois, julgar improcedente o recurso.

\*\*\*\*\*

Em face do exposto, acorda-se em julgar a apelação improcedente e confirmar a sentença recorrida.

Custas do recurso pela recorrente.

Notifique.

DN (processado e revisto pelo relator).

Lisboa, 2019-06-26

Leopoldo Soares

José Eduardo Sapateiro

Alves Duarte

[\[1\]](#) Em 13 de Junho de 2018 - vide fls. 25.

[\[2\]](#) Vide fls. 51-52.

[\[3\]](#) Vide fls. 54 a 65 v.

[\[4\]](#) Vide fls. 85 v a 94 v.

[\[5\]](#) Vide fls. 106.

[\[6\]](#) Vide fls. 107 ( € 10.244,85 (fls. 8 v) + € 346,21( fls. 64 v) = € 10.591,06)

[\[7\]](#) Vide fls. 106.

[\[8\]](#) Vide fls.106-107.

[\[9\]](#) Em sessão realizada em 9 de Outubro de 2018 - vide fls. 114 a 117.

[10] Vide fls. 114 a 117.

[11] Vide fls. 118 a 135 v.

[12] Vide fls. 162.

[13] Vide fls. 140 v a 141 v.

[14] Vide fls. 140 v a 159.

[15] Vide fls. 165.

[16] Vide fls. 166 , 169 e 174.

[17] Vide fls. 175 a 179.

[18] Vide fls. 183 a 185.

[19] Já se inseriu aqui a rectificação operada em 7 de Março de 2019 - fls. 165.

[20] Diploma aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho.

[21] Atenta a data de interposição dos presentes autos - em vigor a partir de 1/1/2010 - aprovado pelo.:

Decreto-Lei n.º 480/99 de 9 de Novembro

Alterado pelos seguintes diplomas:

- Decreto-Lei n.º 323/2001 de 17 de Dezembro;
- Decreto-Lei n.º 38/2003 de 8 de Março; e
- Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro.

[22] Nas palavras do Conselheiro Jacinto Rodrigues Bastos:

“As conclusões consistem na enunciação, em forma abreviada, dos fundamentos ou razões jurídicas com que se pretende obter o provimento do recurso...

Se as conclusões se destinam a resumir, para o tribunal ad quem, o âmbito do recurso e os seus fundamentos pela elaboração de um quadro sintético das questões a decidir e das razões porque devem ser decididas em determinado sentido, é claro que tudo o que fique para aquém ou para além deste objectivo é deficiente ou impertinente” - Notas ao Código de Processo Civil, volume III, Lisboa, 1972, pág 299.

Como tal transitam em julgado as questões não contidas nas supra citadas conclusões.

Por outro lado, os tribunais de recurso só podem apreciar as questões suscitadas pelas partes e decididas pelos Tribunais inferiores, salvo se importar conhecê-las oficiosamente ( vide vg: Castro Mendes , Recursos , edição AAFDL, 1980, pág 28, Alberto dos Reis , CPC, Anotado, Volume V, pág 310 e acórdão do STJ de 12.12.1995, CJSTJ, Tomo III, pág 156).

[23] Nesse particular a sentença dirimiu:

““ 3 - Da litigância de má fé, por parte da R..

O A. peticionou a condenação do R. como litigante de má fé, em multa e

indenização por, no seu entender, o mesmo ter alegado factos contrários à realidade.

Nos termos do n.º 2 do artigo 542.º do CPC, «diz-se litigante de má fé quem, com dolo ou negligência grave: a) tiver deduzido pretensão ou oposição cuja falta de fundamento não devia ignorar; b) tiver alterado a verdade dos factos ou omitido factos relevantes para a decisão da causa; c) tiver praticado omissão grave do dever de cooperação; d) tiver feito do processo ou dos meios processuais um uso manifestamente reprovável, com o fim de conseguir um objectivo ilegal, impedir a descoberta da verdade, entorpecer a acção da justiça ou protelar, sem fundamento sério, o trânsito em julgado da decisão.» Ora, examinando a actuação processual da R., não se vislumbra que a mesma, com dolo ou negligência grave, tenha deduzido pretensão cuja falta de fundamento não devia ignorar, tendo-se limitado, isso sim, a expor o seu entendimento jurídico sobre os factos e a alegá-los conforme entendeu que os mesmos ocorreram e os fundamentos para o pacto de permanência celebrado com o A.. Na verdade, a R. limitou-se a exercer um direito, que entendia ser seu e, para tanto, fundamentou-o em circunstancialismos aptos a demonstrá-lo e, pese embora não o ter logrado demonstrar nos autos, não extravasou o «normal» litígio inerente a uma acção judicial e o risco de (im)procedência na mesma.

Desta forma, impõe-se concluir que não se vislumbra fundamento legal para condenar a R. como litigante de má fé.

Deste modo, improcede, este pedido.” - fim de transcrição.

[24] Vide fls. 94 v , 134 v e 135.

[25] Sobre o assunto a sentença referiu:

“2 - Dos danos de natureza não patrimonial sofridos pelo A.

O A. pediu, ainda, a condenação da R. no pagamento da quantia de € 2.500,00 de indemnização, porquanto, segundo, consignou «atento o nexo de causalidade do montante que o A. deixou de auferir, enquanto lesado pelo ganho frustrado e prejuízo sério».

A R. sustentou a total falta de fundamento legal para o pedido, assim, formulado.

Cumprе apreciar, e decidir.

Se bem se compreendeu a argumentação aduzida pelo A. para sustentar este pedido, o mesmo entende que, por não ter recebido, no tempo devido, o valor a que tinha direito a título de créditos laborais, vencidos com a cessação do contrato de trabalho, por a R. ter efectuado a «compensação» com o valor do custo de formação que determinou, sofreu prejuízos, «pelo ganho frustado» por não dispor desse montante.

Salvo o devido respeito, não se vislumbra fundamento legal para sustentar

este pedido, uma vez que os preceitos legais que foram invocados para fundamentar este pedido, não cobrem aplicação no âmbito dos autos e dos factos que nos mesmos resultaram provados.

Efectivamente, o regime previsto para fundamentar a obrigação do dever de indemnizar, por lucros cessantes ou frustração de ganho, no citado art. 564.º do CC, pressupõe a prévia demonstração da prática de um comportamento ilícito; o dano decorrente desse comportamento e o nexo de causalidade entre esse comportamento e esse concreto dano, nos termos estabelecidos no art. 483.º do CC.

Nos termos do disposto nos art.s 483.º, n.º 1 e 496.º do CC, aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios, fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.

Compete ao lesado provar os factos constitutivos desse direito à indemnização, nos termos do disposto no art. 342.º e da culpa, nos termos do art. 487.º do CC. Ou seja, o lesado tem que demonstrar a prática do comportamento ilícito, a ocorrência do dano decorrente desse comportamento e a culpa do lesante, provando os respectivos nexos de causalidade entre o comportamento e o dano e a culpa.

Fundando-se a responsabilidade em contrato, no âmbito do incumprimento de obrigações contratuais, rege o regime estabelecido no art. 789.º e seguintes do CC, com âmbito e obrigação de reparação, nos art.s 550.º e 562.º e seg. CC.

No caso dos autos, o que resulta do manancial fáctico provado, é que a R., entendendo ter um direito de crédito sobre o A., procedeu à compensação do valor desse crédito com o valor de créditos que o A. detinha sobre si.

O dano decorrente desse comportamento da R. para o A. correspondeu à impossibilidade de o mesmo dispor, no âmbito ou sua esfera de actuação, do montante que foi «compensado» e deveria ter sido pago, no caso (mesmo não atendendo aos cerca de € 300,00, que a R. não logrou obter compensação), correspondente à falta de pagamento da quantia, líquida, de € 4.147,27.

Em obrigações pecuniárias, não se provado a existência de quaisquer outros danos decorrentes do não pagamento atempado, a indemnização prevista, em termos gerais, para o atraso no pagamento, corresponde aos juros de mora, que o devedor fica obrigado a pagar desde o dia em que a obrigação de pagamento se venceu (art. 806.º do CC).

Ora, nos autos, o A. nada alegou e, por isso, nada logrou provar, sobre quaisquer outros tipos de dano que tenha sofrido por não ter na sua disposição o valor do montante que a R. não pagou a título de acertos de contas finais pela cessação do contrato de trabalho, no caso, desde 23 de

Janeiro de 2018.

Pelo que, logo por aí, se encontrava inviabilizada a apreciação do comportamento da R. e a afirmação da obrigação da mesma em indemnizar o A. pela reparação desses putativos danos.

Saliente-se, aliás, que mesmo no âmbito da reparação legal, geral, prevista para o atraso no pagamento de quantias pecuniárias, o A., podendo tê-lo feito, desde a data do não pagamento, pediu os juros de mora desde a data da citação da R..

Face ao exposto, sem necessidade de mais considerandos, por falta de fundamento legal, improcede, in totum, este pedido.” - fim de transcrição.

[26] Vide fls. 133 v a 134 v.

[27] Diploma aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

[28] Diploma aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

[29] Diploma aprovado pelo DL n.º 49.408, de 24-11-1969 .

[30] Saliente-se que este preceito constitucional estabelece:

(Direito ao trabalho)

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

a) A execução de políticas de pleno emprego;

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;

c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

[31] Vide Código do Trabalho, Anotado , 2106, 10ª edição, Almedina, pág.

367, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro , Joana Vasconcelos.

Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luis Gonçalves da Silva..

[32] O qual logrou o seguinte sumário:

“1. A expressão «despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador» trata-se, por contraposição às despesas correntes em matéria de formação profissional (artigos 120.º, n.º 1, alínea d), e 123.º a 126.º e 137.º do Código do Trabalho de 2003), de despesas feitas pelo empregador num tipo de formação que exceda a genérica formação profissional.

2. Não se vislumbram fundamentos que permitam afirmar que o legislador, através da norma do n.º 1 do artigo 137.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, tenha visado uma interpretação autêntica, isto é, retroactiva, da norma do n.º 1 do artigo 147.º do Código do Trabalho de 2003.

3. A formação profissional ministrada a um trabalhador, que o habilitou a operar os aviões AIRBUS A310-300 e A300-600, deve ter-se por despesa

extraordinária comprovadamente feita pelo empregador na formação profissional.

4. A fixação prévia, por acordo das partes, da indemnização devida em caso de incumprimento contratual é o que a lei denomina cláusula penal, prevista no n.º 1 do artigo 810.º do Código Civil, normativo cuja aplicação ao caso não é afastada pelo disposto nos artigos 4.º, n.º 3, e 147.º, n.º 1, Código do Trabalho de 2003.

5. A tese, segundo a qual o disposto no n.º 1 do artigo 147.º do Código do Trabalho de 2003 afasta a aplicação ao caso da redução estipulada no artigo 812.º, n.º 2, do Código Civil não tem o mínimo de correspondência na letra da lei. “ - fim de transcrição.

[33] Segundo esse preceito:

(Direito ao trabalho)

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

a) A execução de políticas de pleno emprego;

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;

c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

[34] Vide Paula Quintas, Hélder Quintas, (2012), Código do Trabalho - Anotado e Comentado, Coimbra, Almedina, 3ª edição, 2012, pág. 443 ( anotação nº 2 in fine).

[35] De salientar que para Luís Ferreira de Almeida Carneiro ( Dever de Formação e Pacto de Permanência, 2015, Coimbra, Almedina, pág. 45.)

“No âmbito do Código do Trabalho , nomeadamente para o dever de formação e para o pacto de permanência , o conceito de formação contínua é aquele que assume maior relevância.

A formação contínua , no sentido de ser a formação ministrada durante a vigência do contrato de trabalho, é o conceito que , regra geral , o Código do Trabalho pressupõe sempre que se refere a formação profissional.

A formação contínua pode corresponder ou não , conforme as circunstâncias , ao direito - dever à formação .

A noção de formação contínua transcende o direito - dever de formação profissional previsto nos artigo 131º e segs, do Código do Trabalho “ - fim de transcrição.

E mais à frente salienta (Obra citada , pág. 191):

“As despesas avultadas têm de ser realizadas pelo empregador em formação profissional.

Trata-se de um requisito de dupla condição, por um lado é necessário que se

realizem despesas avultadas e , por outro , que as mesmas sejam feitas em formação profissional.

O conceito de formação profissional a que se chegou e para onde se remete é essencial para delimitar a figura do pacto de permanência .... “ - fim de transcrição.

[36] Recorde-se que de acordo com o artigo 127.º do CT/2009:

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria

de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do

ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 - A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 ou nos n.os 4 ou 5.

Por sua vez, os artigos 130º a 134º do mesmo diploma estatuem:

Artigo 130.º

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Artigo 131.º

Formação contínua

1 - No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período

igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 - A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 - Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 - O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 - O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 - O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.

#### Artigo 132.º

##### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 - As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência

mínima de 10 dias.

4 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 - Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 - O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Artigo 133.º

Conteúdo da formação contínua

1 - A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 - A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 134.º

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

[37] In Direito do Trabalho , Volume I, Relações Individuais de Trabalho , Coimbra Editora , pág .627 , vide também de rodapé nº 1593.

[39] Segundo Luís Almeida Carneiro ( vide Dever de Formação e Pacto de Permanência, Coimbra , Almedina, 2015, pág. 196, nota de rodapé nº 171 ) :

“ Karl English define conceito indeterminado .como sendo aquele “cujo conteúdo e extensão são em larga medida incertos “ <sup>a</sup>(Introdução ao pensamento jurídico , p. 208) e António Menezes Cordeiro defende que os conceitos são indeterminados “ por não permitirem comunicações claras quanto ao seu conteúdo (Trtado de Direito Civil , I, p. 773) “ -  fim de transcrição.

[40] Na realidade , caso se perfilhe o supra citado entendimento de forma rigorosa o mesmo implica que uma despesa no valor de € 5.100, 00 (50 UC x € 102,00 = € 5.100,00) deve reputar-se avultada , mas se for de € 5.099,00 já não...

Então para quem aufera um vencimento de € 700,00, € 800, 00 , € 900,00 mensais uma despesa de por exemplo € 3.500,00 não deve reputar-se como

tal ?

[41]Luís Ferreira de Almeida Carneiro , Dever de Formação e Pacto de Permanência, 2015, Coimbra, Almedina, pág. 198.

[42] Que ali também refere ( a pág. 25):

“Quanto à primeira questão, do preceito legal não resulta qualquer noção de “despesas avultadas”, o que significa que estamos perante um conceito indeterminado. Atendendo ao art. 202º, al. a), b) e c) CP, considera-se valor elevado aquele que exceder 50 unidades de conta;(

77 - Unidade de conta: 102 euros, nos termos do DL nº 34/2008, de 28 de Fevereiro e da al. a) do art. 117º da Lei nº 83-B/2014, de 31 de Dezembro) assim como 200 unidades de conta são consideradas um valor consideravelmente elevado.78 (78 Diogo Marecos, “Código do Trabalho - Anotado”, pág. 338) - “ -  fim de transcrição.

[43] Em Pacto de Permanência, Algumas questões Mestrado Forense - Vertente Laboral na Dissertação para a obtenção do grau de Mestre da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, pág. 26.

Tal tese mostra-se acessível no ficheiro :

<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/19431/1/Pacto%20de%20Perman%C3%Aancia%20Algumas%20quest%C3%B5es.pdf>.

[44] Cuja referência é levada a cabo na sentença recorrida.

[45] Segundo o qual:

(Requisitos do objecto negocial)

1. É nulo o negócio jurídico cujo objecto seja física ou legamente impossível, contrário à lei ou indeterminável.
2. É nulo o negócio contrário à ordem pública, ou ofensivo dos bons costumes.