

**O dever de lealdade do trabalhador. Uma abordagem específica do
pacto de não concorrência.**

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em
Direito das Empresas e do Trabalho – Especialização em Direito do Trabalho

Orientador: Doutor António de Lemos Monteiro Fernandes
Professor Catedrático Visitante do ISCTE - IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Júnia Luiza Rêgo Delgado

Novembro de 2020

“Não importa o quão lento você vá, desde que você não pare.” – Confúcio

“Mas sejam fortes e não desanimem, pois, o trabalho de vocês será recompensado.” 2 Crônicas 15:7

À Deus, meu guia e eterno protetor.

Aos meus pais, pela dedicação e amor incondicional que me deram desde o primeiro dia de vida, minhas fontes de inspiração.

À minha Avó Amélia, que me encoraja diariamente com suas palavras de fé e que é meu exemplo de mulher forte.

À minha família, meu pilar que mesmo longe me encoraja a perseguir os meus sonhos.

À minha metade e melhor amigo, princípio de solução dos meus problemas e que em todos os momentos acreditou em mim.

Às minhas amigas, meus pontinhos de luz e minha família neste país distante de casa.

Ao meu orientador, Professor Doutor Monteiro Fernandes pela enorme inspiração acadêmica, pela sua disponibilidade e colaboração na presente dissertação, e pela confiança que depositou no meu trabalho.

Índice de abreviatura

Ac.	Acórdão
al.	alínea
als.	alíneas
art.	artigo
CC	Código Civil
Cit.	citada
Cfr.	Conferir
CP	Código Penal
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
i.e.	isto é
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LCT1	Lei do Contrato de Trabalho: Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 032, de maio de 1966
LCT2	Lei do Contrato de Trabalho: Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49098, de 24 de novembro de 1969
n.º	número
p.	página
pp.	páginas
proc.	processo
ob.	obra
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
Vol.	Volume

Índice

Índice de abreviatura	4
Resumo	7
Abstract.....	8
I. Introdução.....	9
II. O dever de lealdade.....	14
1. O dever de lealdade e a relação com o dever de não concorrência	14
2. Breve menção da evolução legislativa nessa matéria.....	21
3. Da conformidade do pacto com a Constituição da República Portuguesa.....	23
III. O pacto de não concorrência	26
1. Definição do pacto de não concorrência.....	26
2. O pacto de concorrência como fonte de obrigação.....	28
3. Os sujeitos do pacto de não concorrência.....	30
4. O objeto do pacto de não concorrência	33
5. Requisitos de validade do pacto de não concorrência	34
5.1. Forma	34
5.2. Limite Temporal.....	35
5.3. Limite geográfico	37
5.4. O interesse legítimo do empregador.....	40
5.5. Compensação pecuniária do pacto de não concorrência.....	43
IV. Extinção do pacto de não concorrência.....	50
1. Causas gerais de cessação do pacto	50
2. Da cessação do contrato de trabalho.....	51
3. Da possibilidade de desvinculação unilateral por parte do ex-trabalhador	54
4. Do incumprimento do pacto de não concorrência	55
4.1. Efeitos do incumprimento pela entidade empregadora.....	56
4.2. Efeitos do incumprimento pelo trabalhador	58

4.3. Admissibilidade de inclusão de uma cláusula penal no pacto de não concorrência	60
5. A violação do pacto de não concorrência por terceiro	61
V. Eficácia do dever de lealdade <i>post contractum finitium</i>	65
VI. Considerações Finais	75
BIBLIOGRAFIA	79
JURISPRUDÊNCIA.....	82

Resumo

Esta dissertação surge no intuito de apresentar um estudo sobre as especificidades do pacto de não concorrência, demonstrando a sua relevância nas relações jurídico-laborais e a sua evolução durante as últimas décadas, e deste modo, contribuir para um melhor entendimento deste regime legal sobre o qual desde os anos 90 começou a despertar o interesse da doutrina nacional, devido a sua atualidade e importância comprovada pelo crescente número de decisões jurisprudenciais nesta matéria.

Neste sentido, numa fase inicial introduz-se o dever de lealdade, a sua evolução histórica, a sua aplicabilidade e entendendo a sua estreita ligação com o pacto de não concorrência, demonstrando que são matérias distintas, porém entrelaçadas.

Num segundo plano, apresentamos o pacto de não concorrência em concreto, a sua noção o seu regime, os sujeitos parte deste negócio jurídico-laboral, os interesses que visa proteger, evidenciando os requisitos legais para a sua validade.

Destacamos ainda questões como o interesse do empregador na realização do pacto, a sua duração, o seu limite geográfico e de atividade e a compensação pecuniária dada ao trabalhador pela limitação da liberdade deste.

São ainda abordadas as causas de extinção do pacto, que variam desde a sua durabilidade ao seu incumprimento.

Num juízo final, analisamos ainda a possibilidade de inclusão de uma cláusula penal para o incumprimento do pacto de não concorrência, bem como a pós-eficácia do dever de lealdade.

PALAVRAS CHAVE: Trabalhador; Empregador; Dever de lealdade; Pacto de não concorrência; Limitação à liberdade de trabalho.

Abstract

This dissertation appears in order to present a study on the specificities of the non-competition pact, demonstrating its relevance in the legal-labor relations and its evolution during the last decades, and in this way, contributing to the understanding of this legal regime on which not since the 1990s did it begin to arouse the interest of the national doctrine, due to its timeliness and importance, evidenced by the growing number of jurisprudential decisions in this matter.

In this sense, in an initial phase the duty of loyalty is introduced, its historical evolution, its applicability and understanding its close connection with the non-competition pact, demonstrating that they are distinct, yet intertwined matters.

Secondly, we present the specific non-competition pact, its notion and its regime, the subjects are part of this legal-labor business, the interests it seeks to protect and highlighting the legal requirements for its validity.

We also highlight issues such as the employer's interest in making the pact, its duration, its geographical and activity limit and the monetary compensation given to the worker.

The causes for extinction of the pact are also addressed, ranging from its durability to its non-compliance. In a final judgment, we also analyzed the possibility of including a penal clause for non-compliance with the non-competition pact.

KEY WORDS: Worker; Employer; Duty of loyalty; Non-competition pact; Limitation on freedom of work.

I. Introdução

O Direito do Trabalho e todas as particularidades que o compõem, dá origem a uma das mais fascinantes e abrangentes relações jurídico-sociais, dotado de um conteúdo de tal forma rico que é capaz de gerar uma verdadeira vida paralela àquela em que o trabalhador é somente pessoa-cidadão. Neste sentido, refere JOÃO LEAL AMADO, que “*para muitos trabalhadores subordinados, o contrato de trabalho é, quiçá, o mais estruturante negócio jurídico que alguma vez celebram*”¹.

Tal riqueza de conteúdo desta área do Direito, permite caracterizar a base da relação jurídico-laboral, o contrato de trabalho, como uma relação jurídica obrigacional de extrema complexidade, constituída não apenas pelos deveres primários de prestação a que cada uma das partes se encontra obrigado, como ainda pelos deveres secundários, deveres acessórios de conduta, como é o caso do dever de lealdade do trabalhador para com o empregador, objeto base do presente trabalho.

O contrato de trabalho, enquanto contrato sinalagmático de execução duradoura, tem de reger-se sempre em conformidade com os princípios de boa fé, da lealdade e da honestidade recíprocas.

A confiança constitui um valor fundamental no desenvolvimento da relação laboral que se baseia, principalmente nos cargos de direção, numa estreita ligação pessoal entre empregador e trabalhador, tendo nessa confiança recíproca um fundamento indispensável.

E é neste sentido e com o objetivo de proteger a confiança na relação empregador-trabalhador, que surge o pacto de não concorrência, tema desta dissertação.

Não obstante estar expressamente prevista na lei laboral portuguesa desde 1966², o pacto de não concorrência tem vindo a assumir um sucesso notável, desencadeando

¹ JOÃO LEAL AMADO, Contrato de Trabalho, 3.ª Ed. Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 22-23.

² Com a aprovação da LCT1 (Lei do Contrato de Trabalho aprovado pelo DL n.º 47 032, de 27 de maio de 1966).

consequentemente uma tensa discussão doutrinal e dando azo a um amplo conjunto de jurisprudência em vários ordenamentos jurídicos, mormente, Itália, França e Espanha. Nos últimos anos, também em Portugal, começou a ser objeto de diversas decisões judiciais.

Conforme disposto no artigo 11.º do Código de Trabalho, «Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras, no âmbito de organização e sob autoridade destas».

Da natural inclusão do trabalhador no seio da organização empresarial do empregador, surge uma especial perigosidade e exposição desta organização, o que justifica que o empregador possa adotar uma posição de prudência de modo a salvaguardar a sua atividade. Esta especial perigosidade é que possibilita a limitação da liberdade através da inclusão de um pacto de não concorrência na relação laboral trabalhador-empregador.³

Por norma, o dever de lealdade ou fidelidade, como veremos no discorrer do presente trabalho, visa garantir que a atividade do trabalhador cumpre a utilidade visada, impondo uma conduta baseada na boa-fé e proibindo a este trabalhador comportamentos que vão de encontro com os interesses prosseguidos pela empresa, capazes de provocar prejuízos ao empregador – sendo este conceito de lealdade o que continua a ser acolhido pela jurisprudência portuguesa.

No mundo global em que vivemos hoje, a concorrência nos mercados está cada vez mais acentuada, levando os empregadores a disseminar pactos restritivos da liberdade de trabalho em nome dos interesses empresariais, revelando um verdadeiro desafio para os juristas a ponderação dos interesses que convergem com a sua celebração, nomeadamente a liberdade de trabalho e a liberdade de empresa, bem como a delimitação das fronteiras que possam garantir o equilíbrio entre as partes que constituem tais pactos.

³ RITA CANAS DA SILVA, “*O pacto de não concorrência*”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XLV, (XVIII da 2ª série), n.º 4, outubro-dezembro 2004, p. 293. Acrescenta ainda esta Autora, “*O trabalhador pode ocupar, aquando da cessação do contrato, posição privilegiada e potencialmente danosa para o empregador*”.

O pacto de não concorrência, como veremos adiante, é uma restrição destes direitos fundamentais, admitido pelo legislador através do artigo 136.º, do CT, tendo por objetivo evitar o prejuízo decorrente da concorrência diferencial do trabalhador que, após a cessação do contrato de trabalho, pela qualidade e especificidades das funções que desempenha na empresa, pode causar danos à atividade do empregador através de divulgação de informações sensíveis e sigilosas, bem como retirar a clientela do empregador.

O desenvolvimento das funções do trabalhador na organização empresarial que está inserido, permite que o mesmo adquira uma série de conhecimentos, como técnicas profissionais, industriais, comerciais, de marketing, bem como informações relativas à carteira de clientes, fornecedores, dentre outras. Tais conhecimentos e informações que passam a constituir o património profissional do trabalhador, são suscetíveis de provocar grande dano à atividade do empregador se utilizados de forma a concorrer deslealmente ou diferencialmente no mercado.

Assim, o que pretendemos demonstrar ao longo deste trabalho é que os pactos de não concorrência surgem no sentido de conciliar os interesses do empregador e do trabalhador, tentando manter um equilíbrio de posições. Tendo sempre em vista que, tratando-se de uma restrição à liberdade de trabalho, o legislador limitou o seu uso e a sua validade impondo requisitos obrigatórios como a forma escrita, o limite máximo de duração, a restrição do objeto, a justificação do possível prejuízo, além de garantir uma compensação ao trabalhador por esta limitação à sua liberdade.

O direito ao trabalho, à liberdade de escolha de profissão e à iniciativa económica são direitos fundamentais, consagrados nos artigos 58.º, 47.º e 61.º, respetivamente, da CRP, sendo este diploma claro ao determinar que tais direitos não podem ser livremente restringidos. Assim, será o pacto de não concorrência uma restrição (in)compatível com a CRP?

De acordo com a generalidade da doutrina, e conforme pretendemos demonstrar neste trabalho, conclui-se pela não incompatibilidade do pacto de não concorrência, referindo

PEDRO ROMANO MARTINEZ⁴ que, não obstante o pacto limitar a liberdade de trabalho de um indivíduo, não pode ser considerado inconstitucional na medida em que a restrição é justificada, além de que, a limitação não é absoluta, pois, tendo em vista o artigo 81.º, n.º 2, do CC, o trabalhador poderá, a todo o tempo, desvincular-se do mesmo, desde que compense o empregador pelos prejuízos inerentes.

Atentos aos dispostos legais previstos no CT, procuraremos ao longo deste trabalho desenhar os contornos do pacto de não concorrência, fixando uma moldura suficientemente eficiente para garantir a sua conformidade legal e constitucional e ainda o equilíbrio dos interesses do empregador e do trabalhador.

Propomos então, num primeiro plano, entender a ligação entre o dever de lealdade e o dever de concorrência.

Num segundo momento, delimitaremos as fronteiras do pacto de não concorrência, identificando os sujeitos, o objeto e os requisitos legais de validade do pacto de não concorrência.

Posteriormente, aclararemos de que forma o pacto de não concorrência pode ser extinto, e ainda as consequências do incumprimento do mesmo. Poderá o trabalhador desvincular-se do mesmo unilateralmente? Quais os efeitos do incumprimento por parte de um dos sujeitos do pacto? Poderá um terceiro ser responsabilizado pelo incumprimento do pacto?

Por fim, entendemos pertinente analisar a eficácia do dever de lealdade *post contractum finitium* na inexistência de um pacto de não concorrência, na medida em que não nos parece equilibrado ou até justo, que os deveres a que o trabalhador está sujeito durante a execução do contrato de trabalho desapareçam, por completo, com a cessação do mesmo. A tese que pretendemos apresentar é a de que, mesmo após a cessão do contrato de trabalho, pelo menos os deveres baseados na boa-fé deverão ser mantidos.

⁴ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2013, p. 608.

Se mais delongas, expostos os problemas principais que nos propomos a abordar e discorrer ao longo deste trabalho, daremos início ao seu desenvolvimento, acrescentando que faremos referência ao pacto ou a cláusula de não concorrência de forma indistinta, à semelhança do próprio legislador.

II. O dever de lealdade

1. O dever de lealdade e a relação com o dever de não concorrência

Tendo em consideração a definição do legislador e os traços gerais do contrato de trabalho, é possível caracterizá-lo como um contrato de troca⁵, em que o trabalhador presta o seu trabalho e o empregador remunera o primeiro por este.

Todavia, como já mencionamos, a relação jurídico laboral é extremamente complexa, constituída não apenas pelos deveres de prestação principais, como também de deveres acessórios de conduta – *“ao lado dos deveres de prestar, sejam eles principais de prestação ou acessórios da prestação principal, floresce, na relação obrigacional complexa, um leque mais ou menos amplo de deveres que disciplinam o desenrolar da relação contratual, que podem designar-se deveres laterais ou simplesmente deveres de conduta”*⁶.

Assim, os deveres de prestação coincidem ao conteúdo obrigacional do contrato, enquanto que os deveres acessórios de conduta correspondem a um complemento da obrigação principal do contrato, fundada no princípio da boa fé.

No âmbito da relação laboral, o dever de lealdade corresponde a um dever acessório autónomo da prestação laboral, fundado na boa-fé, que não obstante ser referido na lei sem muito destaque, é o mais importante dos deveres acessórios do trabalhador. Passemos a analisar.

O comportamento leal, de modo geral, define-se como uma atuação conforme a lei, honesta e direita. Todavia, ser leal não significa optar sempre pela decisão certa, mas sim, optar

⁵ FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos II*, Almedina, Coimbra, 2007, p.177.

⁶ ATÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado do Direito Civil Português, II, Direito das Obrigações, Tomo IV*, Almedina, Coimbra, 2010, p.72.

pela decisão mais adequada tendo em conta os parâmetros que são colocados sob apreciação de determinado sujeito⁷.

A lealdade implica assim, a obediência por um código de conduta que observa as regras sociais e legais em vigor, o qual deverá ser seguido diante de qualquer situação prática.

Nesta senda, define António Menezes Cordeiro, a lealdade como “*característica daquele que atua de acordo com uma bitola correta e previsível*”. Acrescendo ainda, que uma pessoa leal inspira confiança a terceiros e, neste sentido, ser-lhe-á dada preferência face a outra que não detenha tal característica, na medida em que poder-se-á atribuir a este indivíduo responsabilidades que a outro indivíduo, sem tal característica, não se poderia dar.

Por sua vez, PEDRO ROMANO MARTINEZ, afirma que o dever de lealdade “*corresponde a uma obrigação acessória de conduta, que advém da boa fé, ínsita no princípio geral constante do art.762.º, n.º 2, do CC. A nível laboral, o princípio do cumprimento das prestações contratuais de boa fé encontra a concretização, nomeadamente, no dever de lealdade*”.⁸

O indivíduo leal, é aquele que coloca de lado os seus próprios interesses, em função dos valores que entender deverem prevalecer no caso concreto. Apenas o indivíduo leal, agirá, diante de qualquer situação, de forma coerente e previsível, mantendo um padrão de comportamentos capaz de criar confiança naqueles que o rodeiam.

A lealdade apresenta-se como um conceito de cariz eminentemente ético, que resulta de valores morais e de ideias de comportamento humano perante a sociedade⁹.

⁷ LAURA MOTTA, *O dever de Lealdade do Trabalhador após a Cessação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2015.

⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pp.455-456

⁹ Idem, p. 46.

No domínio do Direito do Trabalho, mais especificamente do contrato de trabalho, a lealdade não se cinge apenas à efetiva prestação de trabalho. Pressupõe o cumprimento de um conjunto de deveres acessórios que resultam do próprio vínculo laboral efetivado através do contrato de trabalho, e que conferem uma natureza específica da relação entre as partes deste contrato, baseada fundamentalmente na confiança e na propensa durabilidade do vínculo.

A despeito de se poder estabelecer antecipadamente os traços gerais, apenas diante de cada caso concreto, e em função da atividade e das funções específicas de cada trabalhador, é que será possível distinguir os particulares contornos do dever de lealdade que lhe exigível^{10/11}.

Defende ainda ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que, “*o dever de lealdade tem uma faceta subjetiva que decorre da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes*”, não sendo a conduta do trabalhador, em si mesma, “*suscetível de destruir ou abalar tal confiança, isto é, capaz de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele*”, complementando ainda que “*este traço do dever de lealdade é tanto mais acentuado quanto mais extensa for a delegação de poderes no trabalhador e quanto maior for a atinência das funções exercidas à realização final do interesse do empregador.*” Mas também, uma faceta objetiva que “*reconduz à necessidade do ajustamento da conduta do trabalhador ao princípio da boa-fé no cumprimento das obrigações.*”¹²

Tanto a obrigação de sigilo quanto à proibição de não concorrência têm base num mesmo juízo normativo: “*o de que a posição funcional do trabalhador, no desenvolvimento das relações laborais, não deve instrumentalizar-se à produção de resultados negativos para o interesse contratual do empregador*”.¹³

¹⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2013, p. 474.

¹¹ No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO afirma que “*o grau de intensidade do dever de lealdade e as consequências do seu incumprimento dependem do tipo de funções do trabalhador e da natureza do seu vínculo de trabalho em concreto*”.

¹² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 217.

¹³ *Idem*, p.219.

A noção jus-laboral portuguesa de lealdade decorre do artigo 128.º, n.º 1, al. f) do CT, consagrando o dever de lealdade do trabalhador para com o empregador, sendo as manifestações típicas desse dever a interdição de concorrência e a obrigação de sigilo quanto a organização e métodos de negociação ou produção do empregador, correspondendo a um dever acessório autónomo advindo da boa-fé.

Este dever estritamente laboral, não reveste um mero imperativo moral nem termina na relação de convívio entre o trabalhador e o empregador, os seus colegas ou os clientes da empresa, ele está diretamente ligado aos interesses em que assenta o contrato de trabalho. Neste sentido, há violação do dever de lealdade quando uma das partes vinculadas ao contrato de trabalho, age, em paralelo, de forma a frustrar, prejudicar ou pôr em risco os interesses do outro¹⁴.

A hipótese mais comum é a de que o trabalhador, a despeito de realizar a sua prestação conforme acordado em contrato, adota condutas ou comportamentos que vão de encontro com o interesse do empregador e da empresa que o contratou, contribuindo para a disfuncionalidade do contrato.

Para António Monteiro Fernandes, não há dúvidas de que se trata de uma emanção da boa fé qualificada, na medida em que contribui para uma específica modelação (em termos positivos e abstensivos) do comportamento devido pelo trabalhador no âmbito da execução do contrato, i.e, na efetivação do programa negocial tendente à realização do “interesse contratual” do empregador.¹⁵

Acrescenta ainda, que o dever de não concorrência e a obrigação de reserva ou sigilo visam impedir que o trabalhador, quando sujeito, por força da prestação de trabalho, a condições que lhe permitiriam fragilizar a posição do empregador no mercado em que atua, oriente a sua conduta nesse sentido e, portanto, aniquile a própria razão de ser do seu contrato – que

¹⁴ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES em “*Escritos de Direito do Trabalho*”, Almedina, Coimbra, 2018, p. 144.

¹⁵ Idem.

é a de contribuir, com o seu trabalho, para a realização do interesse do empregador. Neste ponto se verifica, a articulação entre a lealdade e a diligência, na modulação do comportamento contratualmente devido pelo trabalhador.¹⁶

Em vista disso, tendo em conta o facto de o trabalhador se encontrar numa posição privilegiada em relação ao empregador, com capacidade para concorrer com o mesmo, e por pretender resguardar a confiança necessária à prossecução da relação laboral, que o legislador proibiu qualquer atuação desleal ou concorrencial por parte do trabalhador.

Destarte, não se pode interpretar a norma legal referente ao dever de lealdade (artigo 128.º, n.º 1, al. f)) de forma restritiva, pelo contrário, o dever de lealdade do trabalhador compreende qualquer tipo atuação, seja ela passiva ou ativa, que vise prejudicar o interesse contratual do empregador, com exceção daquela que visa prosseguir interesses legítimos do trabalhador, como é o caso de adesão a uma greve.

A este propósito discorre António Monteiro Fernandes no sentido de que *“para se verificar essa atuação não é imperioso que se verifique a prática efetiva de negócios no sentido corrente e empírico do termo, basta que o comportamento do trabalhador seja meramente preparatório ou de molde a criar a expectativa de uma atividade concorrencial”*¹⁷.

Quando falamos no dever de não concorrência que se traduz na manifestação do dever de lealdade, não o podemos confundir com a cláusula de não concorrência, que tem por fim limitar a concorrência do trabalhador com o seu empregador na fase pós *contractum*.

No decorrer da vigência do contrato de trabalho, o trabalhador está subjugado a uma obrigação de não concorrência, considerada por alguns autores como uma das manifestações ou corolários do seu dever de lealdade.

Mas o que vem a ser esse dever de lealdade a que o trabalhador está adstrito?

¹⁶ Idem.

¹⁷ Neste sentido cf. ANTÓNIO MONTEIRO FERNADES, in *“Temas Laborais”*, Almedina, Coimbra, 1984, p. 65.

Em primeiro lugar e de forma descomplicada, o dever de lealdade impede o trabalhador de praticar qualquer ato de concorrência com o empregador enquanto existir entre ambos um vínculo contratual – o contrato de trabalho.

Neste seguimento, entende-se que a celebração do contrato de trabalho é suficiente para limitar a liberdade do trabalhador no que diz respeito ao exercício de qualquer outra atividade profissional, ainda que seja realizada pelo trabalhador de modo independente e fora do seu horário e local de trabalho.

Contudo, esta limitação apenas se justifica caso implique uma efetiva concorrência com o empregador, ou seja, terá de existir uma conexão entre a atividade prestada a favor do empregador e a outra atividade exercida em paralelo.

Na prática, o critério para qualificar os comportamentos do trabalhador como concorrenciais ao empregador, tem por base a clientela. Deste modo, haverá que se fazer uma análise do caso concreto, e averiguar se os serviços prestados pelo trabalhador no exercício da atividade que desenvolve em paralelo ao seu contrato de trabalho, dirigem-se, objetivamente, aos mesmos clientes/consumidores, em termos tais que o aumento da produtividade da atividade secundária do trabalhador tenha reflexos negativos na do empregador.

Com efeito, o que está em causa na proibição de concorrência é todo e qualquer comportamento que possa conduzir ao desvio de clientela do empregador e, como resultado, implique uma diminuição da produtividade da empresa. A criação de um perigo específico de perda de clientela é suficiente para o preenchimento da ampla noção de concorrência que é necessariamente conjecturada pelo conteúdo do dever de lealdade¹⁸.

A jurisprudência nacional entende que a contratação do empregador é feita para obter o desenvolvimento da empresa, pelo que seria inadmissível que os trabalhadores pudessem

¹⁸ Idem.

desenvolver atividades que possam desviar a clientela da própria empresa e, conseqüentemente, a conduzir a uma limitação do volume de negócios e dos proveitos da empresa.¹⁹

Também a doutrina nacional reconhece, como é o caso de Pedro Romano Martinez, que se o trabalhador iniciou uma atividade por conta de outrem, mediante a qual pode desviar a clientela do empregador, mesmo que esse prejuízo não tenha ocorrido, há violação de não concorrência e, conseqüentemente, do dever de lealdade. Não é necessário que exista um prejuízo efetivo para a empresa, o potencial desvio da clientela é suficiente para a perda da confiança.²⁰

Ainda nesta senda, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO²¹, asseverou que as atividades prestadas serão concorrentes quando “*se inserem na mesma área e desde que a atividade suplementar seja suscetível de vir a prejudicar o negócio do empregador, ou porque aquela atividade desvia ou pode desviar clientes do empregador*”. É, assim, imprescindível que a atividade do trabalhador possa prejudicar a do empregador, pelo recurso de meios que contrariem a honestidade e a harmonia das posições concorrentes no mercado, na medida em que o trabalhador tem acesso a informações internas e pode, como tal, estabelecer uma concorrência de natureza gravosa para com o empregador.²²

Deste modo, considerar-se-á irregular e desleal a prestação, simultânea, de qualquer atividade que implique, ou possa implicar, uma vantagem imerecida do trabalhador em relação ao empregador, na medida em que faz uso das informações privilegiadas suscetíveis de prejudicar o empregador.

¹⁹ Ac. do STJ de 20.04.2005, relatado por Sousa Peixoto, no âmbito do proc. n.º 05S160, www.dgsi.pt.

²⁰ Autor citado e ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, em *Direito do Trabalho*, I, 9.ª Edição, Almedina, p. 221 e 463.

²¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª Ed., Almedina, Coimbra, p. 421.

²² MARTÍN VALVERDE Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ Fermín; GARCIA MURCIA Joaquín, em *Derecho Del Trabajo*, 18ª ed. Tecnos, Madrid, 2009, p. 629.

A jurisprudência nacional tem vindo a se pronunciar sobre este tema, fornecendo-nos uma vasta biblioteca de decisões. Tal como, o Acórdão do TRL de 15.06.2011²³, que condena qualquer atuação que possa entrar em concorrência com a atividade desenvolvida pelo empregador, entendendo que qualquer trabalhador que faça proveito do conhecimento obtido no exercício das suas funções para, por conta própria, contactar e propor melhores condições ao cliente, prejudica os interesses da empresa e, conseqüentemente, viola o dever de lealdade.

Com isso, entendemos que o dever de não concorrência, corolário do dever de lealdade, como já explanado *supra*, tem por objetivo preservar o bom funcionamento da empresa, devendo sempre existir a manutenção do clima de mútua confiança entre o trabalhador e o empregador.

2. Breve menção da evolução legislativa nessa matéria

Apenas com a Lei n.º 1 9525, de 10 de março de 1937, publicada no Diário do Govêrno, é que começaram a ser especificamente regulamentadas as relações laborais, configurando-se como uma lei especial em relação ao Código Civil em vigor nesta altura.

Esta lei, para além de definir o contrato de trabalho em moldes semelhantes ao que consta do atual CT, apresenta novas regras e conceitos, como o despedimento por justa causa, instituindo que se “*considera justa causa qualquer facto ou circunstância grave que trone prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, e em especial (...) ofensas à honra, dignidade ou interesses de qualquer das partes,, considerando-se como padrões, para estes efeitos, aquele que os representem na direção da empresa*”²⁴.

²³ Ac. do TRL de 15.06.2011, proferido no âmbito do proc. 644/09.5TTFUN.L1-4, relatado por Ferreira Marques, disponível em www.dgsi.pt.

²⁴ Artigo 11.º § único da Lei n.º 1 952, Diário do Govêrno de 10 de março de 1937.

Embora não manifesta de forma clara o dever de lealdade, não se pode desconsiderar a intensão do legislador que releva os interesses do empregador, considerando também os interesses do trabalhador.

No artigo 9.º do mesmo diploma legal, dispõe o legislador que “o empregado ou assalariado no gozo de férias não poderá exercer a sua atividade profissional ao serviço de qualquer outra entidade patronal”, exteriorização, ainda que incipiente do dever de não concorrência. Em 27 de maio 1966, veio a ser publicada no Diário do Govêrno o Decreto-Lei 47 032, também designado por LCT1, destinado à regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho, justificando a sua entrada em vigor na evolução operada na doutrina e legislação correspondentes a este ramo de direito.

Este diploma veio a regulamentar pela primeira vez o dever de “*guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios*”^{25/26}. Este dever surge, posteriormente, materializado no artigo 36.º deste diploma, que prevê o pacto de não concorrência, sendo já de notar a semelhança entre a formulação legal de então com a atual constante do artigo 136.º do CT.

Tal como no Direito italiano, estabelece-se com este diploma legal o dever de fidelidade à entidade patronal, não restando dúvidas de que o legislador tencionava aludir ao dever de lealdade, em virtude da concretização ali presente das manifestações que se consideravam compreendidas naquele dever.

Com isso, podemos considerar que o surgimento do dever de lealdade em sentido jurídico-laboral ocorreu com a entrada em vigor deste diploma legal, embora tenha vindo a sofrer

²⁵ Artigo 20.º, n.º 1, al. d) da LCT.

²⁶ De acordo com António Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho 17.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 213, esta norma se inspirou no artigo 2015 do Código Civil Italiano, que dispõe que “ *Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*” // O prestador de trabalho não deve negociar, por conta própria ou de terceiros, em concorrência com o empresário, nem divulgar informações referentes à organização ou os métodos de produção da empresa, ou fazer uso delas de modo a poder causar-lhe prejuízo.

uma alteração na sua terminologia – de fidelidade para lealdade com a entrada em vigor da LCT2²⁷ – resultante da influência da doutrina nacional²⁸, o conteúdo deste dever manteve-se, não tendo parado de evoluir desde então.

Com a evolução do Direito do Trabalho e a entrada em vigor de novas leis, esta matéria manteve-se no essencial, apenas podendo referir uma outra alteração terminológica que ocorreu no Código de Trabalho de 2003, em que o legislador substituiu o termo “entidade patronal” por “empregador”. Alteração que não se revela de grande relevância no estudo que aqui se propõe, mas que sempre reflete uma transformação na perspetiva legal no que diz respeito à posição do empregador face ao trabalhador, tendo em vista em que o termo “entidade patronal” surge, historicamente, associado a uma posição de força e domínio perante a classe trabalhadora.

3. Da conformidade do pacto com a Constituição da República Portuguesa

Outros ordenamentos jurídicos têm tido dúvidas quanto à constitucionalidade das cláusulas de não concorrência no direito do trabalho.

JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES²⁹, apresenta alguns autores que questionam a constitucionalidade das cláusulas de não concorrência que passamos a analisar.

Na Itália, p.e., Giuseppe Mancini e Giuseppe Pera, atentam para a limitação que deriva dessas cláusulas para a desvinculação do trabalhador, sustentando o primeiro que o valor da liberdade económica se deve subordinar á liberdade de trabalho.

²⁷ Lei do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49098, de 24 de novembro de 1969.

²⁸ Como é o caso de PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do trabalho*, op. cit., p. 473.

²⁹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, "As cláusulas de não concorrência no direito do trabalho (Algumas questões)", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XXXX (XIII da 2.ª série), 1999, pp. 7-40, republicado, com aditamentos, em *Juris et De Jure - Nos vinte anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa - Porto*, edição da Universidade Católica Portuguesa (Porto), Porto, 1998, pp. 933-968

Já na Alemanha, Norbert Achterberg, evidencia a íntima e indissociável conexão do direito do trabalho à realização da personalidade do trabalhador e para quem tais valores imateriais não são adequadamente compensados através de previsão legal de onerosidade da cláusula. Este último autor chega a se interrogar quanto à licitude de tais cláusulas, questionando se não serão “*atentatórias de um direito ou liberdade fundamental e indisponível, como é a liberdade de trabalho*” e da limitação que provocam na “*liberdade de desvinculação de um trabalhador, também ela uma faceta da liberdade de trabalhar*”, como de, “*numa ordem jurídica e económica que consagra a liberdade de concorrência no mercado, todos os acordos limitadores da concorrência surg[ir]em, também, como um paradoxo, ao menos aparente*”, e, por último, de considerarem irrelevante “*o interesse público e nomeadamente o interesse em aproveitar a experiência, a perícia, a especialização de muitos quadros técnicos*” conduzindo a um “*terrível desperdício de talentos*”³⁰.

Tomando como válidos diversos destes argumentos, entendemos que, tal como Júlio Manuel Vieira Gomes nos estudos citados, a generalidade dos ordenamentos jurídicos tolera estas cláusulas de não concorrência, restringindo-as com uma série de requisitos de validade, que permitem afastar a dúvida da inconstitucionalidade.

Do mesmo ângulo, JORGE LEITE³¹ fundamenta sua posição, considerando que, embora a liberdade de trabalho não seja uma liberdade absoluta ou sem limites, ela apenas suportaria, nos termos constitucionais, as restrições impostas pelo interesse coletivo ou as inerentes às próprias capacidades de cada um, o que não seria o caso, e por outro lado, sendo a liberdade de trabalho um direito essencial e irrenunciável, a sua repressão por via negocial suscitaria fortes dúvidas, até porque o consentimento do trabalhador, dada a sua conexão com a necessidade de obter ou de conservar o emprego, é dada em circunstâncias potencialmente delicadas.

³⁰ Citando Angela M. Cerino, “*A Talent is a Terrible Thing to Waste: Toward a Workable Solution to the Problem of Restrictive Covenants in Employment Contracts*”, *Duquesne Law Review*, 1986, vol. 24, pp. 777 e seg.

³¹ JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, vol. II, Serviço de Textos dos Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999, p. 63

Para confirmar toda a posição até agora defendida, o Supremo Tribunal de Justiça pronuncia-se, no Acórdão n.º 256/2004/T³², no sentido de entender que a regulação legal dos pactos de não concorrência regulado pelo artigo 136.º, do CT, não pode ser considerado como restringindo de forma constitucionalmente intolerável a liberdade de trabalho.

³² Ac. n.º 256/2004/T. Const., proferido pela 2.ª Secção do Tribunal Constitucional no âmbito do processo n.º 674/02 – disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

III. O pacto de não concorrência

1. Definição do pacto de não concorrência

O empregador, por norma, se empenha em juntar um conjunto de elementos económicos e funcionais para levar a cabo o exercício de uma atividade, estando os trabalhadores estreitamente vinculados a esta. Por esta razão, como já supra exposto, o empregador fica suscetível a que os trabalhadores façam uso dos conhecimentos adquiridos para conduzir esta atividade, para desenvolver a mesma, por conta própria ou de terceiro.

Esse comportamento vai diretamente de encontro aos interesses do empregador, que a princípio despendeu de tempo e outros recursos para que aquele trabalhador estivesse apto a cumprir as suas tarefas na empresa. Como tal, os empregadores tendem a considerar este comportamento como uma traição.

Todavia, com a cessação do vínculo laboral, o trabalhador tem o legítimo direito de continuar a sua carreira pessoal, levando para outra empresa ou mesmo a título individual, não apenas a sua força de trabalho e conhecimentos adquiridos com a sua formação educacional, como toda a experiência profissional adquirida com o anterior empregador. Aliás, grande parte das aptidões de um trabalhador, são obtidas por transferência de cada emprego que teve.

Com essa liberdade conferida ao trabalhador, o empregador fica sujeito a um grande risco de empenhar esforço e capital em um trabalhador, que mais tarde poderá fazer uso deste conhecimento para benefício próprio ou de outra empresa concorrente.

É neste sentido, e com a intenção de ver os riscos associados ao empregador reduzidos, que surge o pacto de não concorrência.

Como o próprio nome indica, os pactos de não concorrência procuram evitar que o trabalhador concorra com o seu empregador com o termo do vínculo laboral, sortindo-se,

para o efeito, de todos os conhecimentos e técnicas por si adquiridos ao longo do desenvolvimento da sua atividade e funções naquela empresa.

Como JOÃO ZENHA MARTINS³³ refere, com o pacto de não concorrência visa-se proteger dos concorrentes os conhecimentos do anterior empregador em matéria de desenvolvimento do produto, investigação e outros conhecimentos similares, elementos que constituem “situações de facto com relevo económico” e que, fazendo parte da empresa são um dos fatores competitivos mais relevantes de uma economia orientada pelo conhecimento, baseada na inovação e assente em estratégias de marketing diferenciadoras, em que a propriedade intelectual e a confiança dos clientes no *know-how* tendem a ser ativos com valores superior ao dos bens físicos.

Os pactos situam-se numa área em que as normas de Direito da Concorrência se intersejam com as normas que apresentam incidência laboral³⁴, recaindo sobre aspetos como redistribuição de riqueza, a proteção das pequenas e médias empresas ou a prossecução de objetivos de política de emprego, uma vez que potenciam um alargamento do espaço de penetração no mercado de trabalho de novos agentes.

Estes tipos de cláusulas destinam-se a garantir ao empregador que as informações de teor confidencial, ou seja, segredos de negócio, mais concretamente, informações técnicas sobre produtos, fórmulas e processos químicos e relações com fornecedores, clientes e/ou financiadores, não cheguem à concorrência.

Neste sentido, o empregador e o trabalhador, no uso da sua autonomia privada, determinam uma cláusula que restringe as atividades que este último não pode exercer após a cessação do contrato de trabalho, o pacto de não concorrência.

³³ JOÃO ZENHA MARTINS, “*Dos Pactos de Limitação à Liberdade do Trabalho*”, Almedina, Coimbra, 2016, p. 548.

³⁴ HUGH COLLINS, *Employment Law*, p. 50.

2. O pacto de concorrência como fonte de obrigação

À luz do disposto no artigo 136.º, n.º 2, do CT, é lícita a limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, exigindo como requisito para a validade desta limitação a existência de um acordo expresso e escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Tal acordo se assenta na autonomia contratual das partes, não havendo qualquer obrigação vinculativa de que as partes tenham de acordar a limitação de não concorrência *post contractum finitium*³⁵.

Para que o pacto de não concorrência produza efeitos e obrigue tanto o empregador como para o trabalhador, é necessário que seja aposto em forma escrita e que obedeça aos requisitos legais previstos no artigo 136.º, do CT, conforme iremos expor de forma mais assertiva adiante.

O que o legislador pretende com esta norma, é que para que se concretize o pacto de não concorrência, deverá haver a formalização da concordância da vontade das partes, no sentido de o trabalhador, se abster de concorrer com o empregador após o fim do vínculo laboral que os une.

Uma simples declaração unilateral do trabalhador, na qual este se comprometeria a não concorrer com o empregador após a cessação do contrato de trabalho, efetivamente recebida por este último, não seria suficiente para produzir efeitos e obrigar as partes.

Ao exigir a lei que a limitação da atividade do trabalhador por não concorrência *post contractum finitium* seja concretizada através de um acordo entre o empregador e o próprio trabalhador, entende-se que não poderá estabelecer-se por Instrumento de Regularização

³⁵ Tal autonomia provada conferida às partes vem prevista no art.405.º, n.º 1, do CC, o qual dispõe que “*Dentro dos limites da lei, as partes, têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver*”.

Coletiva de Trabalho³⁶. Nesta perspetiva, JOÃO ZENHA MARTINS³⁷ acentua a necessidade do trabalhador “*ad personam, ter de concorrer com sua vontade para a eficácia de um pacto de não concorrência*”, e conclui que “*(...) não poderá um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho prever ipso jure um pacto de não concorrência*”.

Ainda nesta senda, se pronuncia JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES³⁸ no sentido de que a cláusula de não concorrência “*(...) não poderá, pois, resultar de um instrumento de regulamentação colética ou de usos (...)*”, posição que é também expressamente adotada por MENEZES LEITÃO³⁹ que menciona que “*(...) não poderá, porém, essa cláusula constar de IRC nem resultar dos usos empresariais*”.

Não obstante a inviabilidade de estabelecer um, pacto de não concorrência através de um IRCT, tal como JOÃO ZENHA MARTINS⁴⁰, entendemos que existe uma possibilidade de uma convenção coletiva de trabalho compactar o regime legal sob a condição de que seja garantido ao trabalhador que o pacto de não concorrência só produzirá obrigações quanto a este, caso preste estrito consentimento.

Este mesmo autor ressalta que dizendo respeito a “*(...) uma figura que tange em direito fundamentais, a vontade do trabalhador é, por si, insuficiente para validar um pacto de não concorrência. (...) tornando-se mister uma avaliação concreta da noção de interesse sério que empresta a justificação a este tipo de pactos, a previsão apriorística da sua execução num IRCT jamais se compaginaria com a verificação casuística da seriedade do interesse assestado à convenção celebrada, pelo que, as margens oferecidas pelo sistema,*

³⁶ De opinião contrária, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, em *Direito do Trabalho Parte II, ...* op. cit., p. 231, admite a possibilidade de uma cláusula de não concorrência constar de um instrumento de regulamentação coletiva, referindo ainda que na prática as cláusulas de não concorrência integram com frequência os acordos revogatórios do contrato de trabalho.

³⁷ JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho, ...* op. cit. pp.610-611.

³⁸ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, p. 614.

³⁹ LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho, 4.ª Ed.*, Almedina, Coimbra, 2014, p. 370.

⁴⁰ JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de não concorrência, ...* op. cit., p. 324

*um IRCT apenas poderá, in melius, densificar o regime fluente do art.136.º do CT, no pressuposto inafastável de um consentimento singularizado do trabalhador*⁴¹.

Deste modo, ao nosso entender, será possível estabelecer por IRCT, apenas em sentido mais favorável ao trabalhador, alguns requisitos de licitude do pacto de não concorrência, como por exemplo, fixar um montante mínimo para a contrapartida a pagar ao trabalhador, ou prever uma duração máxima inferior à prevista no artigo 136.º, do CT. Esta possibilidade vem materializada no artigo 3.º, n.º 3, al. a), do CT⁴², uma vez que está em discussão um direito de personalidade do trabalhador, designadamente a sua liberdade de trabalho⁴³.

Na doutrina espanhola, PILAR CARRO BAENA⁴⁴ já emitiu o seu entendimento no sentido de considerar admissível que por “*convénio colectivo*”, se reduza a duração máxima da limitação legalmente prevista ou se fixe o âmbito territorial ou geográfico das atividades limitadas pelo pacto de não concorrência, tendo em consideração que não seria admissível obrigar os trabalhadores submetidos à referida convenção coletiva a se comprometer ao pacto.

3. Os sujeitos do pacto de não concorrência

Não há dúvidas de que os sujeitos do pacto de não concorrência correspondem aos que compõem a relação jurídico-laboral, designadamente o trabalhador e o empregador.

⁴¹ Idem, pp. 324-325.

⁴² Art.3.º, n.º 3, al. a), do CT dispõe que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação.

⁴³ LUÍS GONÇALVES DA SILVA, em PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, Código do Trabalho Anotado, 12.ª Ed. (2020), Almedina, Coimbra, entende que “*fixando mínimos e, portanto, apenas suscetíveis de regulação por instrumentos de coletivos em sentido mais favorável*”.

⁴⁴ PILAR CHARRO BAENA, *El pacto de no competencia postcontractual, in Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctic* (Nº 1), 1995, p.156.

Desta forma, podemos assinalar como “elementos essenciais subjetivos” do pacto de não concorrência os mesmos que são assinalados no contrato de trabalho, e que de acordo com BERNARDO LOBO XAVIER⁴⁵ correspondem à personalidade e capacidade jurídicas das partes e ao consentimento de ambas, visto que o pacto de não concorrência resulta exatamente da fusão de, pelo menos, duas declarações negociais.

Destarte, o pacto de não concorrência não pode ser validamente celebrado entre o empregador e qualquer um dos seus trabalhadores, mas apenas com trabalhadores que, pela sua posição na empresa, pelo acesso a informações sigilosas e sensíveis do empregador, pela formação recebida na empresa, e pelo contato privilegiado com os seus clientes, estejam em posição de num momento *post contractu finitium* causar prejuízos ao empregador com a sua atividade.

Assim, como veremos adiante, o pacto de não concorrência se considerará nulo caso o trabalhador não represente uma séria ameaça à atividade do empregador. O empregador tem de demonstrar que tal pacto é celebrado com o trabalhador por existir um sério interesse a proteger em relação a este último.

Não obstante a situação mais comum ser a de apenas um empregador, e portanto ser relativamente a este que se deve aferir a existência de um sério interesse, sendo este o beneficiário da limitação da liberdade de trabalho do trabalhador afeto ao pacto de não concorrência, podemos nos deparar perante uma situação de um contrato de pluralidade de empregadores, previsto no artigo 101.º, do CT.

Também neste caso é possível a celebração de um pacto de não concorrência, sendo necessário averiguar, relativamente a cada um dos empregadores, a existência de um sério interesse e o cumprimento dos demais requisitos de validade do pacto de não concorrência. Entendemos que, na hipótese de se verificar a inexistência de um sério interesse relativamente a um dos empregadores, o pacto de não concorrência ficaria ferido de

⁴⁵ BERNARDO LOBO XAVIER, em *Curso de Direito de Trabalho*, 2ª Ed, Verbo, Lisboa, 1993.

nulidade no que diz respeito a este empregador, mas produziria efeitos em relação aos demais.

Neste sentido, se pronuncia JOÃO ZENHA MARTINS⁴⁶ entendendo que mesmo inexistindo um contrato de pluralidade de empregadores, a obrigação de não concorrência pode ser extensível ao grupo de empresas ao qual o empregador pertence sempre que exista uma relação interempresarial de natureza estrutural (e não esporádica ou evanescente) com as demais empresas, e o trabalhador tenha contactado com os negócios internos dessas mesmas empresas, uma vez que existe a possibilidade de causar prejuízo a entes que não são formalmente seus empregadores, sem que em caso algum se trate de atribuição de personalidade jurídica ao grupo de empresas em apreço.

Por este ângulo, se optarmos por excluir a possibilidade de extensão da obrigação de não concorrência a um grupo de empresas, nas condições supra apresentadas, o pacto de não concorrência revestiria um efeito diminuto ou até nulo, na medida em que o trabalhador ficaria limitado de concorrer com o ex-empregador, mas podendo concorrer com uma das empresas do mesmo grupo, relativamente a qual o trabalhador adquiriu, na sequência do vínculo laboral que manteve com este grupo de empresas, informações e conhecimentos que lhe permitem fazer uma concorrência capaz de prejudicar a mesma, colocando em risco os interesses do empregador e do grupo a que este pertence e os valores de concorrência leal.

Em tais casos, além da verificação dos preceitos indicados por JOÃO ZENHA MARTINS, será ainda necessário que no pacto de não concorrência se encontrem expressamente enunciadas as empresas que integram o grupo da entidade empregadora, obrigando-se o trabalhador a não concorrer com nenhuma delas. Entendemos que é imprescindível para a efetiva validade do pacto em relação a todas as empresas do grupo, que se faça referência à existência de um sério interesse por parte de cada uma das mesmas.

⁴⁶ JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pacto de não concorrência ...*, op. cit., pp. 346-347.

Diferente é o entendimento de JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, que não concorda com tal possibilidade apresentada por João Zenha Martins, afirmando que *“o interesse a proteger através de uma cláusula de não concorrência é apenas o interesse do empregador, sendo irrelevante, por exemplo, que o trabalhador, uma vez terminado o seu contrato de trabalho realize uma atividade que é concorrente, já não com o empregador mas com outra empresa do mesmo grupo a que o empregador pertence”*⁴⁷.

Todavia, com a entrada em vigor do CT1, este argumento sustentado por Júlio Manuel Vieira Gomes não se poderá ter por totalmente correto, na medida em que no artigo 334.º, do CT, institui-se a responsabilidade solidária do empregador e da sociedade com que o mesmo se encontra em reação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, conforme disposto nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais, pelo que, *“já não se poderá dizer que o alargamento do âmbito aplicativo da obrigação de não concorrência, pelo gravame que representa para o trabalhador, não encontra um ‘reverso tutelar’ (...) apesar de, em circunstância alguma, se poder dispensar a indagação de um sacrifício excessivo ao direito do trabalho e à livre iniciativa económica do sujeito que se obriga a não concorrer”*⁴⁸.

4. O objeto do pacto de não concorrência

Como já vimos até ao presente momento neste trabalho, os pactos de não concorrência têm o objetivo de servir o interesse do empregador concedendo uma contrapartida ao trabalhador.

Tendo isto em consideração, conseguimos delimitar o objeto do pacto de não concorrência como sendo, do lado do trabalhador a omissão de concorrência em relação ao seu empregador em momento pós *contractum finitium*, e do lado da entidade empregadora a

⁴⁷ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *As cláusulas de não concorrência no direito do trabalho - Algumas questões*, in RDES, Ano XXXX, 1999.

⁴⁸ JOÃO ZENHA MARTINS, Os pacto de não concorrência ..., op. cit., pp. 347-348.

atribuição de uma contrapartida ao trabalhador em virtude de tal omissão, compensando o mesmo da limitação à sua liberdade de trabalho⁴⁹.

PILAR CHARRO BAENA refere que o objeto do pacto se traduz numa atividade lícita que se torna ilícita *ex contractum*⁵⁰. Com a cessação do vínculo laboral, o trabalhador ficará sempre obrigado às limitações *ex lege*, ficando impedido de praticar concorrência desleal, revelar informações confidenciais e atuar sempre de acordo com o dever de boa-fé. Deste modo, o objeto do pacto não abrange estas limitações, mas sim a “concorrência leal”⁵¹, na medida em que esta é capaz de provocar prejuízo ao empregador, em consequência de ser tratar de uma concorrência diferencial potencialmente perigosa para a atividade do empregador.

Não podemos seguir adiante sem antes fazer sublinhar que o objeto do pacto de não concorrência, tal como qualquer outro objeto de um negócio jurídico, está adstrito aos requisitos do artigo 280.º do CC, que determina que é o nulo o negócio jurídico cujo objeto seja física ou legalmente impossível, indeterminável ou contrário à lei, à ordem pública ou aos bons costumes.

5. Requisitos de validade do pacto de não concorrência

5.1. Forma

Em conformidade com o que tem se vindo a explicar no presente trabalho, a lei, no seu normativo do Código do Trabalho 136.º, n.º 2, al. a), exige que à cláusula de não concorrência seja aposta a forma escrita, designadamente que conste do contrato de trabalho ou da revogação deste.

⁴⁹ Neste sentido CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, in Teoria Geral do Direito Civil, 3.ª Ed., Coimbra Editora, 1992, p.548 “(...) o objeto da prestação nas relações obrigacionais é, igualmente, o objeto mediato do negócio jurídico donde essas relações promanam”.

⁵⁰ PILAR CHARRO BAENA, *El pacto de no competencia poscontractual...*, op. cit., p.154.

⁵¹ RITA CANAS DA SILVA, *O pacto de não concorrência*, in RDES, ANO XLV, (XVIII da 2a Série), n.º 4, Outubro-Dezembro 2004, p. 290.

A lei laboral vai de encontro com a lei civil portuguesa no que diz respeito à imposição de forma do pacto de não concorrência como requisito da sua validade, constituindo-se num desvio do princípio da liberdade de forma das declarações negociais⁵².

Evidencia ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO⁵³, que nas matérias do direito do trabalho impõe-se um certo formalismo necessário para resguardar o trabalhador e fornecer provas dos atos num momento posterior, mencionando ainda a presença de um vetor jus-laboral “*que implica a forma escrita para estabelecer situações que enfraqueçam a posição dos trabalhadores*”. Foi pensando em proteger o trabalhador, elo mais fraco da relação laboral, que o legislador determinou a exigência de forma escrita para o pacto de não concorrência, regime, que como já referimos, é favorecedor da entidade empregadora e não do trabalhador.

A exigência de forma escrita para o pacto traduz-se numa formalidade *ad substantiam*, ou seja, imposta como condição de validade do negócio. A não observância da forma escrita gerará a nulidade total do pacto de não concorrência, não podendo substituir esta formalidade por qualquer outra prova, nem mesmo confissão.

Sublinha-se que a nulidade do pacto de não concorrência não afeta o contrato de trabalho.

5.2. Limite Temporal

Outro requisito crucial para a validade do pacto de não concorrência é a imposição de um limite temporal máximo, afinal o que está em causa é a limitação da liberdade do trabalhador que não poderá estar afeta indeterminadamente.

O artigo 136.º, n.º 2, do CT, considera lícita a limitação da atividade do trabalhador por um período máximo de dois anos, tendo em conta para a o início da contagem do prazo a cessação do contrato de trabalho.

⁵² Cfr. Art. 219.º, do CC.

⁵³ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1991, p.587.

O n.º 5 do mesmo artigo estabelece uma exceção ao limite de dois anos, aumentando para três anos caso implique uma especial relação de confiança ou o acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência por parte do trabalhador.

A legislação do país vizinho, a Espanha, prevê que o pacto de não concorrência não poderá ter uma duração superior a dois anos para os técnicos e seis meses para os demais trabalhadores.

Por outro lado, o legislador italiano instituiu como limite de duração para o pacto de não concorrência um período máximo de cinco anos para os “*dirigenti*”, mas para os demais trabalhadores apenas de três anos.

Como afirmou JOÃO ZENHA MARTINS⁵⁴, “*o estabelecimento de um prazo define, em abstrato, uma partilha de riscos equilibrada, estabelecendo o nível de custos e de responsabilidades que coordena as pretensões dos sujeitos, face à proteção de interesses que a lei admite, configurando adensada no caso do pacto de não concorrência, já que este não é um contrato qui único momento consumantur, mas um contrato a lungo termine: existindo uma abstenção não cingível a uma obrigação transeunte, que se protela no tempo, mas que, com maior ou menor duração, se vai extinguir em atenção à sua congénita temporalidade, as limitações incindíveis sobre a atividade do trabalhador, à luz do n.º 2, do art.136.º, não podem, por princípio, vigorar por mais de dois anos, ante a envolvência direta do princípio da liberdade de trabalho*”.

Se um pacto de não concorrência for celebrado por um período superior ao limite máximo estabelecido por lei, entendemos, em conformidade com a maior parte da doutrina, que o pacto mantém a sua validade sob condição de redução da sua duração para o limite máximo legal.

⁵⁴JOÃO ZENHA MARTINS, “*Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho*”, Almedina, Coimbra, 2016 pp. 596-597.

A lei não prevê tal solução, esta é apresentada, como referido, pela doutrina. Diferente é o caso da Itália, em que o legislador expressamente previu que se acordada uma duração superior ao limite legal admitido, proceder-se-á à sua redução até ao limite legal aplicável ao caso em concreto⁵⁵.

Na eventual celebração de um pacto de não concorrência com duração superior ao limite máximo exigido por lei, entendemos que deverá ser reduzida a compensação prevista ao trabalhador de forma proporcional.

Todavia, haverá que se referir que o trabalhador aceitou limitar a sua liberdade de trabalho tendo em vista uma contrapartida pecuniária com determinado valor global considerado razoável para o mesmo.

Aqui impõe-nos perguntar se o trabalhador aceitaria tal condicionamento à sua liberdade se a contrapartida correspondesse a um valor inferior.

A verdade é que a contrapartida atribuída ao trabalhador pela celebração do pacto de não concorrência é uma compensação pela limitação à sua liberdade, ajustado o seu montante ao período de duração do pacto. Assim, é nosso entendimento que haja uma redução na duração do mesmo, parece-nos justo que haja uma redução na contrapartida pecuniária.

5.3. Limite geográfico

Embora o legislador não se pronuncia quanto a este aspeto, é do entendimento da doutrina que o pacto de não concorrência não pode implicar a proibição do exercício de qualquer atividade, mas apenas daquela capaz de causar prejuízo ao empregador, delimitando a sua circunscrição a um certo tipo de atividade no quadro de uma determinada área geográfica⁵⁶.

⁵⁵ Cfr. Art.2125 do Codice Civile italiano “La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura indicata dal comma precedente.”

⁵⁶ MARIA IRENE GOMES, “*Vinte anos de Questões Laborais*”, N.º 42, dezembro 2013, Coimbra Editora, p.249. Entende ainda que “*a validade do pacto de não concorrência depende de uma limitação da atividade*

Neste sentido PEDRO ROMANO MARTINEZ⁵⁷ afirma que *“da lei não resulta diretamente, mas atendendo ao motivo que justifica a inclusão da cláusula de não concorrência, pode concluir-se que a limitação é geográfica, tal como se determina em relação ao contrato de agencia (...) porque a restrição de atividade do trabalhador em todas as áreas pode não ter interesse, sempre que a empresa empregadora tenha uma área limitada de implantação”*.

Por sua vez, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES⁵⁸, realça que *“a concorrência do trabalho só deve ser limitada na medida em que se possa revelar prejudicial, o que exclui a possibilidade da sua restrição em áreas onde o empregador não desenvolve qualquer atividade e em que não tem qualquer interesse”*.

Por sua vez, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e ANTÓNIO MONTEIRO FENRNANDES⁵⁹ não subscrevem, pelo menos em termos gerais, a necessidade do pacto delimitar uma área geográfica para a proibição da concorrência do trabalhador, porque não decorre da lei, mas o fator geográfico pode ser um elemento a ter em conta na avaliação do carácter prejudicial da atividade concorrente.

A jurisprudência tem vindo a optar por seguir este entendimento, como podemos ver através do Acórdão n.º 256/2004/T, proferido no âmbito do processo n.º 674/02 pelo Tribunal Constitucional, que decidiu no sentido de *“a doutrina é concorde em considerá-la (a cláusula de não concorrência) também sujeita a limitação geográfica, derivada do seu próprio fundamento, pois nada justificaria o impedimento da atividade do trabalhador em zona aonde o seu antigo empregador não estende a sua ação empresarial.”*

restringida quer em termos de objeto, quer em termos de lugar (...) autonomizando-se o objeto da atividade e o lugar enquanto requisitos de validade do pacto de não concorrência.”

⁵⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, ... op. cit., p.619.

⁵⁸ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, As cláusulas de não concorrência no direito do trabalho, ... op. cit., p.25.

⁵⁹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, parte II ..., op. cit., p.1034.

Em determinados casos, a limitação geográfica é essencial, impedindo assim, que a liberdade do trabalhador esteja limitada a nível nacional ou até internacional de forma desnecessária, quando a atividade do ex-empregador se desenvolve apenas numa determinada zona geográfica.

Todavia, não podemos ignorar o facto de vivermos num mundo cada vez mais internacionalizado, com uma crescente escala de globalização e do sector informático e tecnológico, o que pode não permitir que a limitação geográfica seja completamente eficaz. Desta forma, é inevitável não colocar a necessidade de considerar a concorrência num plano global, na medida em que inclusive micro-empresas sediadas em Lisboa, por exemplo, conseguem alcançar um público de uma outra capital europeia.

Devemos ainda ter em consideração o gradual uso à contratos de venda à distância, o que provoca uma enorme alteração do paradigma da clientela, que passa a não se focar apenas numa dimensão física mas também numa dimensão digital onde dificilmente se consegue estabelecer barreiras geográficas.

O atual contexto empresarial está cada vez mais direccionado um plano nacional e até internacional, não havendo uma limitação geográfica específica que consiga ser determinada de forma a impedir que o trabalhador exerça uma concorrência diferencial sobre o seu ex-empregador.

Com isso, entendemos que a delimitação geográfica para limitação da liberdade do trabalhador, enquadrada neste mundo cada vez mais global, por não conseguir alcançar o seu fim, poderá deixar de fazer sentido em certas atividades.

E é nesta senda que alguns autores se manifestam no sentido de não haver mais grande utilidade na delimitação geográfica no plano do pacto de não concorrência⁶⁰. Contudo, deverá ser sempre feita uma análise casuística de cada caso concreto.

⁶⁰ É o caso de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, in Direito do Trabalho, parte II, ... op. cit., que afirma “*que embora não subscreva pelo menos em moldes gerais, a necessidade de o pacto delimitar uma área geográfica para a proibição da concorrência do trabalhador, porque não decorre da lei, o fator*

5.4. O interesse legítimo do empregador

O pacto de não concorrência e a sua limitação à liberdade do trabalhador apenas é útil e viável, dado ao perigo para o empregador resultante do regresso do trabalhador ao mercado de trabalho, após a cessação do contrato de trabalho.

Conforme assevera Laura Mota, “*é a relação laboral previamente estabelecida entre as partes, acompanhada dos direitos e deveres que lhe são inerentes que, a par dos conhecimentos e informações associados à particular prestação do trabalho, fundamenta o especial o especial prejuízo passível de resultar para o empregador*”.⁶¹

A liberdade do trabalhador apenas poderá ser justificável em função de outros direitos ou valores igualmente importantes, como é o caso do interesse comercial do empregador, que não tem outra alternativa senão confiar nos seus trabalhadores com informações especiais e confidenciais do seu negócio. Ou seja, o potencial prejuízo que o trabalhador pode causar ao seu ex-empregador apenas poderá ser evitado com a limitação da liberdade do mesmo, por motivos de mercado associados ao conhecimento profissional técnico e de gestão que este é detentor, o que o capacitam a constituir ou beneficiar de empresa concorrente, sendo este o único motivo passível de justificação do pacto de não concorrência. Examinemos, pois, este requisito.

Primeiramente, ao abordar este requisito legal do pacto, é importante fazer nota da evolução legislativa do normativo que regula esta matéria teve, nomeadamente, o desaparecimento da expressão “efetivamente” do texto do artigo 146.º, do CT (2003).

Na vigência do CT (2003) o empregador deveria demonstrar que a atuação daquele trabalhador cominaria num prejuízo a sua esfera jurídica, especialmente a patrimonial. Já

geográfico pode ser um elemento a ter em conta na avaliação do carácter prejudicial da atividade concorrente. Assim, a necessidade desta imposição de limites geográficos dependerá sempre de cada caso concreto, podendo existir situações em que tais restrições de índole espacial não poderão existir sob pena de o pacto de não concorrência ficar sem efeito útil”.

⁶¹ LAURA MOTA, O dever de lealdade do trabalhador após a cessação do contrato de trabalho, ... op. cit., p. 96.

com a entrada em vigor do CT (2009), será suficiente para a admissibilidade do pacto, um simples juízo de probabilidade, i.e., bastará que se possa assumir que findo o vínculo laboral, a atividade do trabalhador, individualmente ou por conta de terceiro, prejudique a atividade do empregador.

Destarte, para que este requisito de validade do pacto de não concorrência esteja preenchido, será suficiente que se verifique, após a análise dos diversos fatores supra mencionados, uma séria e real possibilidade de prejuízo ao empregador, a qual deverá ser devidamente fundamentada para cada caso em concreto, não sendo admissível que o empregador previamente estabeleça categorias de trabalhadores que possam causar prejuízo. Não será necessária a verificação prática dos danos, bastará a existência de mera ameaça de concretização destes pelo trabalhador.

Se a atividade do trabalhador for suscetível de causar prejuízos que não seriam produzidos em circunstâncias normais, por qualquer outro concorrente sem um vínculo prévio com a empresa, então é justificável o interesse legítimo por parte da entidade empregadora na celebração do pacto de não concorrência.

Em regra, o pacto de concorrência só se justifica em relação a trabalhadores que devido às funções exercidas na empresa, implica um direto acesso à informações sigilosas e sensíveis, que devido a sua importância, não se encontram livremente disponíveis para qualquer trabalhador. É exatamente este conhecimento acerca da planificação, projetos, estratégias de negócios, clientela, etc., que torna o particular trabalhador um concorrente com potencial para causar prejuízo que em situação diferente não causaria.

Deste modo, o potencial prejuízo de que resulta o interesse legítimo do empregador ficará sempre dependente da colocação em risco dos seus objetivos económicos, da clientela e do volume de negócios⁶².

⁶² Neste sentido, MAGADALENA NOGUEIRA GUSTAVINO, *El pacto laboral de no competencia postcontracual*, McGraw Hill, Madrid, 1998, 47.

Ainda na senda da análise do interesse legítimo do empregador como requisito de validade do pacto de não concorrência, cabe-nos fazer referência ao momento decisivo na averiguação da existência deste requisito.

Ora, é imprescindível que para que o pacto de não concorrência seja válido, o interesse real e sério do empregador tenha de existir ou persistir no momento em que o pacto começa a produzir efeitos, independentemente do momento em que o mesmo tenha sido celebrado.

Acontece que, tanto o interesse legítimo do empregador, como a atribuição da justa compensação (que veremos mais adiante) e a delimitação geográfica e temporal do pacto, são elementos suscetíveis de transformações durante o tempo ou da relação contratual.

Quando o pacto é celebrado antes da cessação do contrato de trabalho, se torna mais difícil preencher todos os requisitos de validade com a devida precisão, como por exemplo, pode não prever a situação de um abandono por parte da entidade empregadora da atividade vedada pelo pacto ou ainda o encerramento total da empresa.

Neste sentido, RICARDO NASCIMENTO⁶³ entende que, sendo o pacto celebrado tendo em consideração o interesse do empregador, este “deverá acautelar a possibilidade de, no momento da cessação da relação laboral, fazer uma avaliação atualizada do seu interesse na manutenção da cláusula”.

A norma legal nada diz sobre essa possibilidade de revisão apresentada por Ricardo Nascimento, todavia, diante a uma situação em que o interesse real e sério do empregador deixou de existir, ou que houve um rompimento ou séria alteração do vínculo laboral, tanto o empregador como o trabalhador podem, por meio do artigo 437.º do CC, recorrer à resolução ou modificação por alteração superveniente das circunstâncias.

⁶³ RICARDO NASCIMENTO, *Da cessação do contrato de trabalho – Em especial, por iniciativa do empregador*, Coimbra Editora, 2008, p.361.

Ao nosso entender, esta solução parece a mais adequada diante de situações em que o pacto não consiga preencher todas as lacunas originadas pelas mutações durante o tempo daquela relação laboral.

5.5. Compensação pecuniária do pacto de não concorrência

O último requisito para que o pacto de não concorrência seja efetivamente válido, será a atribuição de uma compensação pecuniária ao trabalhador, durante o período de limitação da sua atividade.

Desta forma, o pacto de não concorrência é um negócio jurídico oneroso.

Esta compensação não pode ser confundida com a retribuição do trabalhador pelo seu trabalho, dado que o mesmo, no momento da aplicação do pacto já não trabalha para o empregador.

Nesta sequência, a autora espanhola PILAR CHARRO BAENA⁶⁴ evidencia que, apesar de terem natureza distinta a compensação pelo pacto de não concorrência e o salário têm estreitas conexões, pelo menos formais, pois tanto um como o outro têm como finalidade assegurar ao trabalhador uma estabilidade económica, afastando a necessidade urgente de encontrar um novo emprego.

JOÃO ZENHA MARTINS⁶⁵ entende que a compensação a atribuir ao trabalhador tem uma natureza mista, tendo de um lado uma componente indemnizatória *ex lege*, e por outro uma consequência lógica de uma convenção bilateral onerosa.

Num idêntico sentido, o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 26.06.2017, proferido no âmbito do proc. n.º 5738/16.8SNT.L1-4, relatado pelo Exmo. Desembargador José Feteira, se pronunciou acerca desta matéria no sentido de “(...) *Muito embora tal*

⁶⁴ PILAR CHARRO BAENA, *El pacto de no competencia post contractual*, ... op. cit. p. 157.

⁶⁵ JOÃO ZENHA MARTINS, *Jurisprudência Constitucional Anotada*, n.º 9, Jan/Mar., 2006, pp. 84-85.

compensação não possa constituir uma retribuição ou salário na verdadeira aceção do termo, ou seja, enquanto contrapartida pela prestação de trabalho já que a obrigação decorrente da celebração do «Pacto de Não Concorrência» é precisamente a de um “non facere” durante determinado período de tempo, ainda assim a mesma goza da proteção que a lei desenha para a retribuição do trabalho, gerando a sua estipulação expectativas legítimas que não podem ser ignoradas, pelo que não é razoável permitir que as mesmas possam ser frustradas.”

No que diz respeito à determinação do montante atribuído a esta compensação, este poderá ser acordado livremente pelas partes, não sendo necessário corresponder o valor da compensação ao da retribuição do trabalhador.

Todavia, resulta do artigo 136.º, n.º 2, do CT que a compensação pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador, ou ainda, ser elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, quando se verifique um despedimento ilícito ou uma resolução com justa causa pelo trabalhador, fundamentada em um ato ilícito por parte da entidade empregadora.

O n.º 4 da norma legal ora analisada, dispõe ainda que, na eventualidade do trabalhador vir a exercer, após a cessação do contrato de trabalho, outra atividade profissional, serão deduzidas do montante da compensação as importâncias auferidas pelo mesmo no exercício desta outra atividade.

A lei não impõe um *quantum* da compensação a atribuir ao ex-trabalhador, não tendo esta de igualar-se ao montante correspondente ao salário que auferia enquanto vigorou o contrato de trabalho, inclusive podendo ser inferior ao mesmo, o que não torna a compensação injusta, na medida em que, o ex-trabalhador poderá exercer uma atividade não concorrente com a do seu anterior empregador e receber uma remuneração igual ou superior.

O que se pretende, é compensar o ex-trabalhador por não poder continuar desenvolvendo a sua anterior atividade nas áreas em que já atuava e na qual era mais bem remunerado⁶⁶.

Assim, tal como a limitação da atividade, também a compensação deverá ter em conta o caso concreto, tendo de existir uma estipulação de uma justa e adequada compensação monetária, que seja suficiente para compensar o trabalhador da perda de rendimentos em detrimento da limitação da sua atividade.

Para adequar essa compensação *in concreto* terá de se ter em consideração critérios como empregabilidade, tempo que trabalhou para a empresa, nível académico, dentre outros.

Nestes termos, entendemos que a compensação deverá levar em consideração o âmbito das atividades limitadas ao trabalhador elevando o montante desta nos casos em que a limitação do pacto de não concorrência abranja qualquer atividade concorrente com a do empregador e não unicamente a atividade que o próprio trabalhador realizava na vigência do contrato de trabalho, ou ainda nos casos em que o trabalhador tenha um elevado grau de especialização dificultando o exercício de atividade em outra área.

Por outro lado, se a limitação do pacto de não concorrência for diminuta, a compensação deverá acompanhar esta redução de abrangência e ser mais reduzida.

Entendemos ainda que, a compensação deverá levar em conta o tempo de duração da limitação à liberdade de trabalho do trabalhador, implicando uma maior compensação quando a vigência do pacto de não concorrência se estender por um longo período, ou uma compensação menor em caso antónimo. A mesma lógica aplicar-se-á à limitação em termos espaciais, quanto maior a limitação geográfica, maior o montante da compensação.

⁶⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA DE RAMALHO, *Direito do Trabalho – Parte II ...*, op. cit., p.1035.

Não obstante haver liberdade por parte da lei, permitindo às partes determinarem o montante da compensação, à luz do artigo 280.º, do CC, é imprescindível que este seja determinável, sob pena de o negócio jurídico ser nulo por objeto indeterminável.

Nesta senda, entendeu o Tribunal da Relação do Porto, em acórdão de 8.06.2017, no âmbito do proc. 3526/15.8T8OAZ.P2, relatado pelo Exmo. Desembargador Jerónimo Freitas, que *“Um pacto de não concorrência será validamente celebrado, mesmo que dele não conste o valor exato da compensação a atribuir ao trabalhador, isto é, sem que ele esteja determinado. Porém, na medida em que aquela compensação constitui objeto mediato do negócio jurídico, a mesma há-se ser, pelo menos, determinável. E, essa determinabilidade há-de resultar da aplicação de critérios previstos no próprio pacto, os quais devem ser objetivos.”*

Este mesmo Acórdão, determina que os artigos 280.º e 400.º, do CC, devem ser interpretados no sentido de que, quando não conste logo determinada compensação no pacto de não concorrência, a validade do mesmo está dependente de terem sido fixados critérios objetivos e operacionais que permitam proceder à sua determinação imediata ou futura.

Não havendo critérios que permitam esse processo de quantificação da compensação o pacto, a prestação não pode ser considerar determinável, pelo que o pacto se encontrará ferido de nulidade.

Há que se referir ainda, que a retroatividade da declaração de nulidade implica a restituição das prestações já pagas, como se o negócio não tivesse sido realizado – cfr. art.289.º, n.º 1, do CC.

No que diz respeito ao momento do pagamento da compensação, o legislador determinou, no artigo 136.º, n.º 2, al. c), do CT, que a compensação deverá ser atribuída ao trabalhador *“durante o período de limitação da atividade”*, i.e., quando o pacto de não concorrência começar a produzir os seus efeitos.

Não obstante a letra da lei, a doutrina entende que a compensação pode ser paga durante a vigência do contrato de trabalho, não tendo de esperar o fim do mesmo e o início da vigência do pacto de não concorrência. Entendem que as partes podem convencionar um momento de pagamento diferente.

Nesta sequência, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁶⁷ refere que “*o facto de a lei conferir o direito a esta compensação ‘durante o período de limitação da atividade’ não obsta a que ela seja paga por inteiro e tendo em conta esse período, logo no momento da cessação do contrato de trabalho*”.

Particularmente, entendemos que as partes têm autonomia para escolher em que momento a compensação deverá ser realizada, podendo ser durante a execução do contrato através de prestações mensais ou de outro género, sendo imprescindível que tal pagamento seja documentalmente registado e individualizado por forma a não ser confundível com a retribuição do trabalhador pelo contrato de trabalho.

Na eventualidade de as partes optarem pelo pagamento da compensação devida pelo pacto de não concorrência durante a execução do contrato de trabalho, o recomendável é que seja fixo um montante total a pagar e, caso pretendam que tal montante seja pago em prestações deverão especificar como estas serão efetuadas.

Neste ângulo, já se pronunciou a jurisprudência⁶⁸ estabelecendo que a indicação de que a compensação será paga mensalmente durante a execução do contrato de trabalho não é

⁶⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, parte II, ..., op. cit., p. 1034.

⁶⁸ Cfr. Ac. do TRL, proferido a 10.12.2009, no âmbito do proc. 376-06.6TTSNT, relatado por Isabel Tapadinhas, que entendeu que “*Nos termos da alínea c) do art.146.º, n.º 2, do CT, um dos requisitos ad substantiam de validade do pacto de não concorrência é que seja atribuída ao trabalhador o que a lei designa por “uma compensação durante o período de limitação da sua atividade. A lei não impõe que essa compensação seja fixada, desde logo, no documento que insere a cláusula de não concorrência, devendo entender-se que a fixação do correspondente montante poderá ter lugar, ou por acordo ou por decisão judicial, depois de se ter operado a cessação do contrato. Todavia, na medida em que se trata de uma prestação que integra o objeto mediato do negócio, para que o mesmo seja válido é indispensável que seja determinável, conforme é exigido pelo art.280.º do Cód. Civil. Não satisfaz esse requisito o facto de se ter estipulado que, como contrapartida da obrigação assumida pela trabalhadora de não exercer atividade em empresa concorrente da entidade patronal, nos dezoito meses subsequentes à cessação do contrato, esta lhe pagaria a quantia mensal de € 38,40 durante a vigência do contrato, na medida em que não se quantificou o valor global dessa compensação, nem estabeleceu qualquer critério objetivo suscetível de o determinar,*

suficiente para considerar a compensação determinável, ferindo o pacto de nulidade por não se conseguir quantificar o valor global da compensação nem identificar qualquer critério objetivo capaz de o determinar. Nesses casos o valor global da compensação ficaria dependente da duração do contrato de trabalho, não se conseguindo identificar qual a contrapartida que verdadeiramente o trabalhador receberia pela limitação da sua atividade.

Deste modo, caso as partes optem pelo pagamento da compensação durante a vigência do contrato de trabalho, deverão fixar um montante total que, caso o contrato cesse em momento anterior à realização do montante total da compensação acordada, a entidade empregadora efetue o pagamento do restante.

É ainda possível que as partes acordem num pagamento único da compensação, a ser realizado no momento da cessação do contrato de trabalho. Neste caso, é essencial que nos documentos de cessão do contrato esteja expressamente identificado tal quantia como sendo devida por compensação pelo pacto de não concorrência, de forma a que não seja confundida com outra contrapartida que o trabalhador possa receber em virtude do fim do vínculo laboral.

A respeito da possibilidade do pagamento da compensação após a cessação do contrato de trabalho, entende-se que este poderá ser realizado em uma só tranche, em momento determinado pelas partes, ou por meio de prestações periódicas que deverão estar especificadas no pacto.

Em última análise, no que diz respeito à possibilidade de as partes acordarem no pagamento da compensação após o cumprimento da limitação acordada, i.e, após terminar a duração do pacto de não concorrência, admitimos que levanta dúvidas. Nessa opção, o pagamento da compensação ficaria sujeito à condição suspensiva do cumprimento integral da

ficando o valor global a pagar exclusivamente dependente da duração do contrato e a trabalhadora colocada na situação de não saber qual a contrapartida que efetivamente lhe seria paga pelo empregador como compensação durante o período de limitação da sua atividade.”

obrigação arrogada pelo trabalhador, pelo que se este incumprisse o pacto não haveria lugar ao pagamento da compensação.

JOÃO ZENHA MARTINS, embora afirmar que o momento do pagamento da compensação é determinado pela *lex contractus*, não admite esta última possibilidade, acreditando que tal quebra os pontos de vista teleológicos que servem de guia à sinalagmaticidade do pacto e, no limite, suprimiriam o trabalhador, em razão da obrigação de *non facere* que sobre ele recai e das possibilidades de sobrevivência durante o período que durar o pacto, referindo ainda que o pagamento da compensação a final, implicaria que, com uma eventual declaração de nulidade do pacto, o trabalhador, não obstante a abstenção do exercício de atividade praticada, nada recebesse⁶⁹.

A despeito das dúvidas que já admitimos, não acreditamos que se deva negar a validade de um acordo em que as partes determinem o pagamento da compensação pelo pacto *a posteriori*, ou seja, após o cumprimento da obrigação em causa. Como já referimos, apesar da lei determinar que a compensação deverá ser atribuída durante o período de limitação da atividade do trabalhador, a verdade é que há uma certa autonomia das partes na determinação do *quantum* e do momento da compensação, pelo que julgamos não existir razão para afastar esta hipótese caso ambas as partes assim acordarem.

⁶⁹ JOÃO ZENHA MARTINS, Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho, ... op. cit., p. 696.

IV. Extinção do pacto de não concorrência

1. Causas gerais de cessação do pacto

O pacto de não concorrência extinguir-se-á por caducidade, ou seja, em decurso do respetivo prazo. Deste modo, um pacto celebrado por um período de dois anos, extinguir-se-á findo este período, recuperando o ex-trabalhador, automaticamente, a sua plena liberdade de trabalho.

De outra perspetiva, caso o ex-empregador perder o sério e real interesse fundamento daquele pacto, originará a caducidade do mesmo, tendo em conta que tal interesse é, como já referimos neste trabalho, um dos requisitos legais da validade deste pacto. Assim, se acontecer de a empresa empregadora encerrar a sua atividade o pacto caducará.

A morte do trabalhador é outro fator que origina a caducidade do pacto por impossibilidade superveniente a, na medida em que o trabalhador fica absoluta e definitivamente impossibilitado de cumprir a sua obrigação de *non facere*.

Devemos ainda mencionar a liberdade das partes em poder celebrar um acordo de revogação do pacto de não concorrência a qualquer momento. Portanto, as partes podem tanto na vigência do contrato de trabalho (antes da produção de efeitos do pacto), como após a cessação mesmo (durante a vigência do pacto), acordarem na revogação do pacto de não concorrência.

Por fim, ainda no exercício da liberdade contratual das partes, estas podem fazer constar no pacto causas de caducidade do pacto, desde que não sejam contrárias à lei, à moral e à ordem pública, nem se apresentem contrárias à boa-fé ou se traduzam em abuso de direito.

2. Da cessação do contrato de trabalho

A cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e o empregador, acarreta diversas consequências na esfera jurídica de ambas as partes.

Embora a regra é de que as consequências da cessação de um contrato de trabalho afetam mais o trabalhador por ser o ele mais fraco dessa relação, quando existe um pacto de não concorrência a parte que se sente ameaçada e numa posição mais débil é o empregador.

Geralmente, quando dá-se por terminado o contrato de trabalho, o ex-trabalhador adquiriria imediatamente a sua liberdade para procurar novo emprego, aproveitando a experiência adquirida até ao momento, para regressar o mais celeremente possível ao ativo, restabelecendo a sua vida e carreira profissional.

Todavia, tendo sido estabelecido um pacto de não concorrência, este percurso dito normal para qualquer trabalhador que se desvincula de um contrato de trabalho, não acontecerá, pelo menos durante o período acordado pelo pacto. Como já vimos até agora neste trabalho, o ex-trabalhador ao firmar um pacto de não concorrência com o ex-empregador ficará limitado de exercer funções concorrentes à atividade deste último.

Importa agora, perceber se a modalidade de cessação do contrato de trabalho influencia de algum modo a validade e/ou eficácia do pacto de não concorrência.

Esse tema criou muitas divergências no período anterior a aprovação do Código do Trabalho, pois nem a LCT1, nem a de LCT2 faziam qualquer menção ao assunto. Essa *vacatio legis* representava a discordância das posições doutrinárias que existiam nesse período sobre este assunto.

Por um lado, havia quem sustentasse que o pacto de não concorrência não estava condicionado à forma de cessação do contrato de trabalho⁷⁰. Por outro lado, havia quem defendesse que, nos casos em que a cessação do contrato de trabalho se devesse a um comportamento culposos do empregador, o trabalhador poderia resolver o pacto de não

⁷⁰ Neste sentido, MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO – *Comentário às leis do trabalho, Volume I, Lex, Lisboa, 1994*, p. 171.

concorrência que tinha outorgado, com base no instituto do abuso de direito, à luz do artigo 334.º do CC, invocando a modalidade de *venire contra factum proprium*, ou ainda com fundamento na alteração da base negocial, vide artigo 437.º, igualmente do CC⁷¹.

A divergência doutrinária supra mencionada entrou em harmonia com a aprovação do CT de 2003, que veio a referir no seu artigo 146.º, n.º 3 (cuja redação foi totalmente transposta para o n.º 3, do artigo 136.º do CT atual) que “*em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da atividade prevista na cláusula de não concorrência*”.

Da norma transposta, entende-se, numa primeira análise, que a modalidade de cessação do contrato de trabalho não reflete na validade do pacto de não concorrência, ficando este imaculado seja qual for a situação que deu origem à cessação do contrato de trabalho.

Não obstante o pacto de não concorrência estar inserido no contrato de trabalho e, encontrar causa e se legitime na necessidade de afastar perigos concorrenciais que podem surgir na execução deste último, são dois negócios jurídicos distintos e autónomos.

Todavia, teremos de atentar à parte final do n.º 3, desta disposição legal do CT para conseguir formular uma conclusão precisa acerca deste tema. Ora, vem então esta parte estabelecer que “*a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da atividade prevista na cláusula de não concorrência*”, como já foi visto acima.

Como já foi mencionado neste trabalho, o montante da compensação a atribuir ao trabalhador pelo pacto de não concorrência está confiado à liberdade contratual das partes, atentando sempre para o equilíbrio do pacto.

⁷¹ Segue este raciocínio, JÚLIO VIEIRA GOMES – *As cláusulas de não concorrência...*, op. cit. p. 32-34.

Ao aplicar o disposto na norma em apreço, sucederá que, quando as partes tiverem acordado uma compensação de montante inferior ao da retribuição base à data da cessação do contrato de trabalho, aquela deverá ser aumentada até ao valor desta. Contudo, poderão as partes ter acordado uma compensação de montante superior ao da retribuição base. Assim, deverão as partes diminuir o montante da compensação? Não nos parece fazer sentido, na medida em que, além de desconsiderar o que foi pactuado pelas partes ao abrigo da liberdade contratual, corromperia a ideia de proteção do n.º 3, do artigo 136.º, do CT, permitindo, inclusive, ao empregador beneficiar-se da ilicitude do seu comportamento em detrimento do trabalhador⁷².

Exposto isto, entendemos que o que as partes tiverem pactuado deverá prevalecer, podendo as mesmas acordarem que se o motivo de cessação do contrato de trabalho tiver fundamento num comportamento ilícito ou culposo, a compensação poderá ser alterada, não existindo nada na lei que se oponha a este entendimento⁷³.

Temos ainda de analisar as situações em que o despedimento venha a ser declarado ilícito. Nestas situações, por força do disposto no artigo 390.º, n.º 1, do CT, o trabalhador tem direito aos “salários intercalares” (que correspondem aos salários que o trabalhador deixou de auferir no período compreendido entre a cessação fatural do contrato e o trânsito em julgado da decisão judicial do despedimento ilícito). Assim, terá o trabalhador o direito de receber cumulativamente os salários intercalares e a compensação aumentada pelo despedimento ilícito?

A resposta, tal como na situação anteriormente posta, parece ser que não, podendo enquadrar essa questão no artigo 390.º, n.º 2, al. a), do CT, em que prevê a dedução aos salários intercalares, das importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

⁷² RITA CANAS DA SILVA, *O pacto de não concorrência...*, op. cit., p. 304

⁷³ SOFIA SILVA E SOUSA, *Obrigação de não concorrência...*, op. cit., p. 69

Caso assim não se entenda, o que apenas por mera hipótese se concebe, mas não concede, em caso de discórdia, restará ao empregador a possibilidade de se socorrer com recurso à figura do enriquecimento sem causa, previsto no artigo 473.º, e ss. do CC.

3. Da possibilidade de desvinculação unilateral por parte do ex-trabalhador

Não obstante se tratar de uma obrigação que limita um direito fundamental, a liberdade de trabalho, tendo o trabalhador aceito ficar vinculado ao pacto, não poderá livremente se desvincular do mesmo.

Aliás, parece-nos que a desvinculação pelo trabalhador de forma livre, nos termos do artigo 81.º, n.º 2, do CC., significaria, para o empregador, a perda de toda e qualquer possibilidade de salvaguardar os interesses que pretendeu proteger ao celebrar tal pacto com aquele trabalhador. Afinal, este é o único meio que o empregador tem para ver acutelados, dentro dos limites impostos legalmente, os seus interesses referentes à sua atividade económica.

A este respeito, PETRUCCI DE FREITAS⁷⁴ refere que a possibilidade de livre renúncia prevista no artigo 81.º, n.º 2, do CC, configura por si só uma ab-rogação da própria limitação constitucionalmente admitida, na medida em que, o regime do artigo 136.º do CT, já resulta de uma ponderação do legislador, não devendo ser sujeita a uma nova análise jurídica, desta vez à luz do artigo 81.º, n.º2, do CC. Acrescenta ainda o mesmo Autor, que admitir esta possibilidade se traduziria num total descaso do fim previsto no artigo 136.º, do CT, que é acautelar interesse do empregador, dado que permite a livre desvinculação do pacto de não concorrência pelo trabalhador.

⁷⁴ PETRUCCI DE FREITAS, *Da livre renúncia ao pacto de não concorrência pelo trabalhador após a cessação do contrato de trabalho*, in *Revista de Direito Público*, A.5, n.º 9, (Jan-Jun 2013), Almedina, Coimbra, 2013, pp. 68-69.

De mesma opinião que Petrucci de Freitas, LAURA MOTA⁷⁵, considera que diferente do regime legal previsto para o pacto de permanência, não se verifica, em sede do pacto de não concorrência, igual previsão da possibilidade de livre renúncia por parte do ex-trabalhador. De igual forma, considera existir um profundo descaso do interesse que o pacto de não concorrência pretende acautelar.

Perante o exposto, poderíamos ainda afirmar que tal discussão é inócua, no sentido de que, seja pela livre renúncia nos termos do artigo 81.º, n.º 2, do CC, seja pelo simples incumprimento do pacto, o trabalhador sempre permaneceria obrigado a pagar indemnização ao empregador pelos danos causados, como veremos adiante.

4. Do incumprimento do pacto de não concorrência

Embora o artigo 136.º, do CT, não estabeleça qualquer consequência para o incumprimento do pacto de não concorrência por alguma das partes, a doutrina e a jurisprudência tem sido pacífica no entendimento de que dever-se-á reger pelo regime geral da responsabilidade civil.

Apenas com o *terminus* do vínculo laboral é que o pacto de não concorrência, caso tenha sido firmado, começa a produzir efeitos. Deste modo, a liberdade de trabalho do ex-trabalhador, se encontrará limitada somente após a cessação do contrato de trabalho, ficando, neste momento, impedido de exercer uma atividade concorrente com o seu ex-empregador.

Citando JOÃO ZENHA MARTINS⁷⁶, “*tendo a obrigação por fonte um pacto, o credor no caso de incumprimento, independentemente do direito à indemnização, pode resolver o contrato, sabendo-se, por princípio, que o sujeito que invoca o direito à resolução se*

⁷⁵ LAURA MOTA, O dever de lealdade do trabalhador após a cessação do contrato de trabalho, ... op. cit., p.143 e ss.

⁷⁶ JOÃO ZENHA MARTINS, Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho, ... op. cit., p.764.

encontra obrigado a alegar e a demonstra o fundamento que justifica a destruição do vínculo contratual”.

Como qualquer outro negócio jurídico, o pacto origina obrigações para ambas as partes, tanto o empregador como para o trabalhador, que poderão ser incumpridas, como qualquer outra obrigação, implicando assim, consequências que analisaremos a seguir.

4.1. Efeitos do incumprimento pela entidade empregadora

Sendo a obrigação do empregador o pagamento da compensação, nos termos acordados, importa nesta fase do trabalho apreciar o que acontecerá se o empregador não realizar a compensação acordado, incumprindo a sua parte do pacto.

Em primeiro lugar, cabe referir que a falta de pagamento da compensação *per si* não desonera, imediatamente, as partes de cumprir as suas correspondentes obrigações. Caso contrário, seria uma fácil via para desvinculação imediata de qualquer tipo de pacto que se tornasse inconveniente. Haverá que ser invocada, pelo trabalhador, a resolução do pacto por conduta culposa do empregador ou ainda, optar pelo exigir judicialmente o cumprimento do mesmo (o pagamento da prestação pecuniária devida acrescida de juros)⁷⁷.

Neste sentido, o Tribunal da Relação de Coimbra, em Acórdão datado de 17.11.2017, proferido no âmbito do processo n.º 923/11.1TTLRA.C1, pelo Exmo. Desembargador Menezes Azevedo, entendendo que *“o não pagamento da compensação, no contexto da cláusula prevista no pacto, apenas podia gerar o direito de reclamar a resolução do pacto*

⁷⁷ Nesta senda Júlio Manuel Vieira Gomes, em Direito do Trabalho, ... op. cit. p.617, opina no sentido de que *“o pacto parece ter natureza sinalagmática com as necessárias consequências, como por exemplo, a possibilidade de invocação da exceção de não cumprimento ou a resolução do pacto pelo trabalhador por incumprimento do empregador”*. Por outro lado, Ricardo Nascimento, em Da cessação do contrato de trabalho, op. cit. p. 362, afirma que *“o não pagamento pontual pela entidade patronal da contrapartida financeira não liberta o trabalhador da obrigação de não concorrência, mas determina que o mesmo tenha direito a reclamar as suas quantias fixadas , acrescidas de juros, calculados a partir da sua ata de vencimento”*.

acrescido do direito a indemnização pelos danos causados com a conduta culposa do empregador ou a invocar a exceção de não cumprimento do contrato, sendo que o Recorrente nunca invocou a exceção de não cumprimento do contrato nem resolveu, mediante declaração à outra parte, o pacto de não concorrência por alegada violação do mesmo por parte da Recorrida”.

Face ao exposto, tendo em vista a moldura legal da responsabilidade civil contratual geral, entendemos que diante de uma situação de incumprimento da prestação adstrita ao ex-empregador, o ex-trabalhador pode optar por recorrer aos Tribunais exigindo o pagamento da compensação acordada ou resolver o pacto readquirindo a sua liberdade de trabalho. É ainda de realçar que, em ambas as opções, o ex-trabalhador poderá ainda reclamar o ressarcimento dos danos resultantes do incumprimento do ex-empregador.

Tudo o supra exposto se enquadra numa situação em que o ex-empregador deixou de cumprir a sua obrigação por um determinado período de tempo relevante, o qual entenderíamos ser de pelo menos três meses. No caso de uma falta de pagamento meramente pontual de uma das prestações devidas ao ex-trabalhador, este não ficará desonerado da obrigação de não concorrência tendo apenas o direito a reclamar as quantias em dívida, acrescidas de juros e eventual indemnização.

Posto isto, verificando-se uma situação de incumprimento do pacto de não concorrência pelo ex-empregador, dever-se-á reconhecer ao trabalhador a possibilidade de ser ressarcido, em cumulação com a resolução, pelos danos causados com a conduta culposa do empregador, colocando o trabalhador na situação em que estaria se o pacto não fosse cumprido⁷⁸.

⁷⁸ JOÃO ZENHA MARTINS, Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho, ... op. cit., p. 765.

4.2. Efeitos do incumprimento pelo trabalhador

Como já foi referido ao longo deste trabalho, a celebração do pacto de não concorrência obriga o trabalhador a não exercer qualquer atividade concorrencial ao seu ex-empregador, pelo que se entende que haverá incumprimento do pacto por parte do ex-trabalhador quando esta obrigação não for cumprida.

Sublinha-se ainda que, na falta de expressa estipulação pelas partes em sentido diverso, o pacto de não concorrência veda ao trabalhador realizar atividades concorrentes com o ex-empregador tanto de forma direta como indireta, assim, se a atividade concorrencial for praticada por interposta⁷⁹ pessoa ou através de uma sociedade em que o ex-trabalhador for sócio, haverá incumprimento do pacto por parte deste.

Como refere JOÃO ZENHA MARTINS, o trabalhador que aceita ficar vinculado a um pacto de não concorrência “*pode exercer qualquer outra atividade remunerada, por conta de outrem, ou prestar serviços por conta própria, conquanto não haja uma justaposição finalística à atividade(s) desenvolvida(s) pelo antigo empregador, em conexão com a atividade interdita pelo pacto*”⁸⁰. Entendemos assim, que o ex-trabalhador apenas incumpe o pacto quando exerce uma atividade que vai de encontro com aquela exercida com o ex-empregador, podendo causar prejuízos a este último.

Há que ter em vista, que tratando-se de uma obrigação de prestação de facto pessoal e intransmissível, não será possível forçar o trabalhador a cumpri-la.

Assim, tal como no incumprimento do pacto pelo ex-empregador o incumprimento do pacto pelo ex-trabalhador gera apenas responsabilidade civil contratual nos termos e para os efeitos dos artigos 798.º e ss., do CC, em que a culpa sempre se presume.

⁷⁹ Casos em que o trabalhador se socorre de terceiros para praticar a atividade concorrente ao ex-empregador com as informações e experiências adquiridas no âmbito da relação laboral com este último.

⁸⁰ JOÃO ZENHA MARTINS, Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho, ... op. cit., pp. 758-759.

Na prática, o incumprimento do pacto será análogo à revogação, na medida em que não existe possibilidade de executar especificamente o dever de manter uma pessoa na inatividade. Desta forma, tendo o ex-trabalhador incumprindo o pacto incorre à responsabilidade civil, permitindo ao ex-empregador ser ressarcido por todos os prejuízos que pretendeu evitar celebrando o pacto de não concorrência.

Havendo incumprimento, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES⁸¹ entende que o empregador pode recusar-se, de imediato, a pagar a contrapartida caso ainda não o tenha feito, invocando para tal a exceção do não cumprimento do contrato ou exigir o seu reembolso. A questão que aqui fica, é se este reembolso deverá ser realizado de forma integral ou apenas parcial, caso o ex-trabalhador tenha cumprido o pacto durante um determinado período de tempo.

A nosso ver, salvo o devido respeito por opinião contrária, ao incumprir o pacto de não concorrência, ficará o ex-trabalhador obrigado a restituir de forma integral o montante recebido à título de compensação, na medida em que o empregador deverá ter a sua situação patrimonial reconstituída.

O ex-empregador tem ainda o direito a uma indemnização, embora seja muito complicado demonstrar a existência concreta de danos.

Talvez a alternativa mais adequada seria estipular no próprio pacto montante a ser pago ao ex-empregador no caso de incumprimento do mesmo pelo ex-trabalhador, evitando dificuldades de quantificação e garantindo ao empregador uma justa compensação pelos danos que poderá ter caso haja um incumprimento por parte do trabalhador.

O recurso à esta opção resguardaria as posições de ambas as partes do pacto de não concorrência, na medida em que, excetuando recurso à via judicial para colocar em causa tal estipulação contratual, o ex-trabalhador que incumpra o pacto apenas teria de restituir

⁸¹ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, As cláusulas de não concorrência, ... op. cit., pp. 37-38.

aquele montante e o empregador nada mais teria a reclamar, independentemente dos danos que resultarem do incumprimento.

4.3. Admissibilidade de inclusão de uma cláusula penal no pacto de não concorrência

A cláusula penal está prevista no artigo 810.º, do CC, permitindo às partes acordarem a fixação do montante da indemnização exigível no caso de incumprimento.

Como já referido ao longo deste trabalho, existe uma dificuldade em determinar o montante do prejuízo causado pelo incumprimento do pacto de não concorrência, pelo que, seguindo a mesma linha de pensamento de JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES⁸², consideramos a inclusão de uma cláusula penal, que determine o valor da indemnização, perfeitamente válida e até diríamos ser a opção mais aconselhável para evitar possíveis litígios futuros.

Nesta sequência entende ainda PEDRO ROMANO MARTINEZ “(...) *mesmo sendo ilícita, como não é fácil determinar os prejuízos que tal atuação culposa comporta para a entidade patronal, associado ao pacto de não concorrência pode ajustar-se uma cláusula penal*”⁸³.

Em regra, a cláusula penal pode ser objeto de redução pelo tribunal, atendendo à equidade, quando for notoriamente excessiva, porém, salvo convecção das partes em contrário, ao estabelecer cláusula penal o credor fica impedido de exigir indemnização pelos danos excedentes⁸⁴.

Nada obsta a que o quantum da cláusula penal exceda o da contrapartida atribuída ao ex-trabalhador no pacto de não concorrência, aliás, o habitual é que assim seja, de forma a que a cláusula penal cumpra a sua função penalizadora.

⁸² JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *As cláusulas de não concorrência*, ... op. cit, p.38.

⁸³ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, ... op. cit., p. 619

⁸⁴ Cfr. Art.811.º, n.º 2, do CC.

No âmbito do pacto de não concorrência, a cláusula penal funciona, concomitantemente, como uma prevenção e dissuasão do incumprimento da obrigação assumida pelo ex-trabalhador. Além de que, a existência da mesma possibilita a quantificação dos danos que tal incumprimento possa causar ao ex-empregador, desonerando-o da necessidade de demonstrar a quantificação destes danos.

Para o ex-trabalhador adstrito ao pacto, garante que o incumprimento não gerará um pagamento superior ao que está previsto na cláusula penal, mesmo que o ex-empregador venha a invocar, e faça prova, danos não abrangidos pela mesma⁸⁵.

Deste modo, no caso de no próprio pacto de não concorrência estar prevista uma cláusula penal, bastará então o incumprimento objetivo por parte do trabalhador, mesmo que não materializado (ainda) num dano efetivo ou, pelo menos, aferível, no imediato, pelo empregador⁸⁶.

5. A violação do pacto de não concorrência por terceiro

Neste ponto cabe-nos analisar se poderá ser imputada responsabilidade a uma empresa concorrente do ex-empregador que, tendo conhecimento da existência do pacto de não concorrência, venha a contratar o ex-trabalhador vinculado a tal pacto.

PEDRO ROMANO MARTINEZ⁸⁷, salienta que o pacto de não concorrência não tem poderes para conferir invalidade a um contrato de trabalho celebrado em sua violação,

⁸⁵ Neste sentido ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, in *Cláusula Penal e Indemnização*, Almedina, Coimbra, 1990, p. 604, menciona que “*O carácter de liquidação forfaitaire impede qualquer pretensão ulterior em ordem a ajustar ou a fazer coincidir o montante predeterminado com o prejuízo real. Mas isto só significa, convém frisa-lo, que ficam arredadas, com a estipulação da cláusula, discussões posteriores sobre a extensão do dano efetivo – não, porém, sobre a própria existência do dano, base e pressuposto da liquidação operada*”.

⁸⁶ Ac. do STJ de 02.05.2008, proferido no âmbito do proc. n.º 019/09.1TTLRA.C1.S1, relatado por Ferreira Pinto. – disponível em www.dgsi.pt.

⁸⁷ Idem, p. 619.

entendendo que a violação do mesmo constitui um facto gerador de responsabilidade civil contratual em relação ao ex-trabalhador vinculado a tal pacto e, possivelmente de responsabilidade civil delitual ao que respeita a empresa que contratou esse trabalhador, mas apenas caso se admita a eficácia externa das obrigações e estejam preenchidos os requisitos do terceiro cúmplice.

Da mesma forma, entende JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES⁸⁸, que só será possível responsabilizar uma empresa concorrente que contrate o ex-trabalhador adstrito ao pacto, se em sede de direito civil se entenda que possa haver eficácia externa das obrigações e se responsabilizar terceiro cúmplice⁸⁹, não padecendo o novo contrato de trabalho de qualquer invalidade.

A doutrina maioritária segue a posição destes dois autores mencionados, a qual também nós apoiámos, entendendo que o contrato de trabalho celebrado em violação de um pacto de não concorrência não é inválido, não se refutando uma eventual responsabilidade civil delitual do novo empregador que tiver firmado contrato de trabalho com ex-trabalhador caso se reconheça a eficácia externa das obrigações e a responsabilidade do terceiro cúmplice. Adiante trataremos essa questão de forma sucinta de modo a não extravasar o objeto do presente trabalho.

É costumeado e prevalente na doutrina clássica portuguesa a teoria que nega a eficácia externa das obrigações, assente na clássica conceção da relatividade dos direitos de crédito que, no contexto contratual, em contraposição com os direitos reais que são oponíveis *erga omnes*, apenas podem ser violados pelas partes. Esta corrente doutrinária, admite em sede de direitos de créditos, que que terceiro possa ser responsabilizado quando a sua conduta seja de qualificar como abuso de direito⁹⁰.

⁸⁸ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, ... op. cit., p.619.

⁸⁹ Fala-se de efeitos externos das obrigações (teoria do terceiro cúmplice) para assinalar o dever imposto a todos de respeitar o direito do credor, isto é, de não impedir ou dificultar o cumprimento da obrigação sob pena de poder responder diretamente perante o credor.

⁹⁰ RICARDO NASCIMENTO, *Da cessação do contrato de trabalho*, ... op. cit., p. 349.

Contudo, há uma corrente oposta à supra referida, de acordo com a qual as obrigações além de terem um efeito interno, o qual impende sobre o devedor, e cuja primazia não se pode negar, têm um efeito externo, traduzindo-se no dever *erga omnes* de respeitar o credor, não obstruindo o cumprimento da obrigação nem colaborando para a incumprimento da mesma. Nesta senda, o crédito não será protegido apenas quanto ao devedor, mas também quanto à terceiros, os quais podem ser obrigados a responder diante do devedor por violação do seu crédito.

A discussão em torno deste tema é bastante abrangente, mas como já referido, não está aqui em causa a assunção de uma posição segura relativamente à existência ou não da eficácia externa das obrigações, pelo que entendemos, em termos gerais, concordar com o entendimento de RITA AMARAL CABRAL⁹¹, o qual defende a aplicabilidade do artigo 483.º, do CC, perante situações de violação de direitos de crédito por terceiros, apoiando a doutrina contrária à clássica.

É neste termos que nos parece possível e correto poder responsabilizar o novo empregador, que atua em concorrência com o ex-empregador, pelos prejuízos causados a este último, contanto que se consiga demonstrar que tinha conhecimento da existência de um pacto de não concorrência e, de forma culposa tenha contribuído para a violação do mesmo pelo ex-trabalhador, tendo inclusive se beneficiado deste incumprimento⁹².

Assim, para que seja imputada responsabilidade a terceiro por violação do pacto de não concorrência pelo ex-trabalhador, tal como refere RITA AMARAL CABRAL⁹³, será necessário fazer prova dos elementos subjetivos, ou seja, do dolo ou culpa, confirmando-se que agiu ciente da existência do direito de crédito.

⁹¹ RITA AMARAL CABRAL, *A tutela delitual do direito de crédito*, in *Estudos em Homenagem ao professor Doutor Manuel Gomes da Silva*, FDUL, Coimbra Editora, 2001, p. 1043.

⁹² MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS E ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, em *Comentário às Leis do Trabalho*, ... op. cit., aludem que no caso da violação ao pacto de não concorrência resultar de nova contratação com outra entidade, só será possível responsabilizar o novo empregador pelos prejuízos causados, na medida em que este tenha tido conhecimento do pacto e com dolo contribuiu para o incumprimento do mesmo, nos termos gerais em que é reconhecida a eficácia externa das obrigações.

⁹³ *Idem*, p. 1050.

Diante do explanado, atento ao tema em estudo, o novo empregador poderá unicamente ser responsabilizado caso tenha conhecimento da existência de um pacto de não concorrência em benefício do ex-empregador e se tiver contribuído, com culpa, para a violação do mesmo.

É de sublinhar que, a verificação da responsabilidade por parte do novo empregador deverá ser objeto de uma análise casuística, tendo em conta o caso concreto. Se concluir-se que o novo empregador tinha conhecimento da existência do pacto de não concorrência com o ex-empregador do seu mais novo contratado, havendo inclusive pretensão de fazer uso dos conhecimentos deste para seu próprio benefício, entendemos que existirá responsabilidade de terceiro na violação do direito de crédito à luz do disposto no artigo 483.º, do CC.

Concluindo este tema, não podemos deixar de referir que o trabalhador fica sempre obrigado informar o seu novo potencial empregador da pendência de um pacto de não concorrência em relação ao seu ex-empregador, sob consequência de poder dar lugar a anulabilidade do novo contrato de trabalho ou responsabilidade pré-contratual, caso não advirta o novo empregador da existência do pacto.

V. Eficácia do dever de lealdade *post contractum finitum*

Após a análise do regime jurídico do pacto de não concorrência no direito laboral português, nos resta concluir que existe uma enorme insuficiência deste regime legal apenas enunciado no artigo 136.º, do CT, visto que este, seja pelo seu limite temporal, seja pela necessidade de aderência pelo trabalhador, seja pela possibilidade de este se desvincular livremente do pacto, não permite proteger totalmente, ou pelo menos, suficientemente, o interesse do empregador.

O empregador, como já se deu nota ao longo deste trabalho, pretende ver a sua atividade resguardada da concorrência desleal que aquele trabalhador pode mover contra o mesmo, diferente daquela que poderá ser desenvolvida por qualquer outro agente do mercado, conferindo a este trabalhador uma verdadeira posição privilegiada capaz de ameaçar materialmente o interesse empresarial do empregador.

Neste sentido, tanto a doutrina como a jurisprudência têm abordado esta concorrência como sendo uma “*concorrência diferencial*”, uma vez que, com a celebração de um contrato de trabalho e com o integração do trabalhador na organização empresarial do empregador, aquele passa a ter conhecimento de informações sensíveis, secretas e relevantes que podem provocar danos na esfera jurídica do empregador caso sejam expostas a terceiros, assumindo assim uma posição privilegiada, podendo facilmente fazer uso destas informações e destes conhecimentos de forma prejudicial ao ex-empregador.

Não obstante seja pacífico o entendimento de que no momento em que se dê a cessação do vínculo laboral, o ex-trabalhador assume uma posição privilegiada, a doutrina e jurisprudência maioritárias têm vindo a se pronunciar no sentido de que, na ausência de celebração do pacto de não concorrência e/ou cláusula de confidencialidade em momento anterior à cessação do contrato de trabalho, o ex-trabalhador fica livre de desenvolver a sua atividade, sem limitações, junto a um concorrente do ex-empregador.

A este respeito, veja-se Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proferido a 11.07.2017, pela Exma. Desembargadora Alda Martins, no âmbito do proc. n.º 2555/15.6T8VCT.G1, onde foi decidido que “I- *A pós-eficácia do dever de lealdade e boa-*

fé para com o empregador, isto é, para além da extinção do contrato de trabalho, não pode ter fundamento diverso do pacto regulado no art.136.º do Código de Trabalho, sob pena de contradição e incoerência do sistema jurídico, na medida em que ali se estabelecem as restrições, a título excecional e mediante compensação ao trabalhador, ao princípio da liberdade de trabalho tutelado no art.47.º da Constituição.

II- Assim, cessando o contrato de trabalho, sem que tenha sido outorgado pacto de não concorrência, o trabalhador readquire a plena liberdade de trabalho constitucionalmente garantida, ficando apenas sujeito a restrições comuns a qualquer outro cidadão, designadamente as inerentes à proibição de concorrência desleal, tutelada criminal e civilmente e não no plano do direito laboral.

III- Não atua com abuso de direito o ex-trabalhador que exerce atividade profissional concorrente da exercida pelo ex-empregador, se não tiver sido outorgado pacto de não concorrência, pois abusivo seria o ex-empregador beneficiar de vinculação do ex-trabalhador a deveres que substancialmente se reconduzem aos acautelados no art.136.º do Código de Trabalho sem ocorrer idêntica vinculação por parte dele, ex-empregador, isto é, sem que o mesmo esteja obrigado a pagar a justa contrapartida”⁹⁴ – sublinhado NOSSO.

Na doutrina, autores como JÚLIO VIEIRA GOMES⁹⁵ defende que, “a partir do momento em que cessa o contrato de trabalho, termina também esta obrigação de não concorrência, ficando o trabalhador apenas sujeito à obrigação de não entrar em concorrência desleal com o seu anterior empregador, a não ser que do contrato de trabalho consta uma cláusula de não concorrência”, posição igualmente adotada por RITA CANAS DA SILVA⁹⁶.

De igual forma, concebe MENEZES LEITÃO⁹⁷ afirmando que, “o dever de não concorrência não reveste a característica de pós-eficácia, pelo que apenas de mantém enquanto vigora o contrato de trabalho. Após a extinção deste, o trabalhador adquire plena liberdade de fazer concorrência com o empregador, só podendo essa liberdade ser

⁹⁴ Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães, proferido a 11.07.2017, relatora Alda Martins, no âmbito do proc. 2555/15.6T8VCT.G1- disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁵ JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, ... op. cit., p.534

⁹⁶ RITA CANAS DA SILVA, *O pacto de não concorrência*, ... op. cit., pp.284-285.

⁹⁷ LUIS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 3.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2012, p.239.

restringida através da celebração de um pacto de não concorrência, qua lei só admite em termos limitados (cfr. Art. 136.º)”.

Outro Autor que se pronuncia sobre este tema é por ROMANO MARTÍNEZ, defendendo que “(...) a proibição de não concorrência só se mantém enquanto a atividade laboral perdurar; cessando a relação de trabalho não subsiste o dever de não concorrência, sendo frequente que o trabalhador, tendo feito cessar o contrato de trabalho, se instale por conta própria com base nos conhecimentos, mormente de clientela, obtidos durante a execução da relação laboral.”⁹⁸, acrescentando ainda, que “o trabalhador só está sujeito ao dever de sigilo na pendência da relação laboral; depois de cessar o vínculo contratual, na falta de uma cláusula de sigilo pós-contratual, os limites à liberdade de divulgação de informações não estão na dependência de uma situação de trabalho subordinado. (...). Na falta de cláusula contratual ou de disposição legal que imponha uma obrigação pós-contratual de sigilo, finda a relação laboral não subsiste um dever de lealdade para com o empregador⁹⁹.”

Por último, é importante ainda referir a posição semelhante assumida por GUILHERME MACHADO DRAY, a qual subscrevemos, considerando que que “Mesmo que se admita que após a cessação do contrato de trabalho existe uma pós-eficácia do dever de lealdade e de boa-fé para com o empregador, esta só veda a prática de concorrência desleal com o antigo empregador e a divulgação de factos sigilosos de que o mesmo teve conhecimento no exercício da sua atividade laboral na empresa e por causa dessa atividade, limites estes aplicáveis a qualquer cidadão, independentemente de terem, ou não, sido trabalhadores de um anterior empregador.¹⁰⁰” Assim, entende que após a cessação do vínculo laboral a liberdade do trabalhador volta quase na sua totalidade, estando limitadas apenas pela proibição de concorrência desleal conforme previsto no artigo 311.º do Código da Propriedade Industrial, que veda a qualquer pessoa (seja ela ou não um ex-trabalhador) a prática de atos passíveis de criar confusão com a empresa, estabelecimento ou produtos ou os serviços dos concorrentes,

⁹⁸ PEDRO ROMANO MATINEZ, *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, pp. 511-512.

⁹⁹ *Idem*, p.515

¹⁰⁰ GUILHERME MACHADO DRAY, *Liberdade e Dever de Não Concorrência*, in *Estudos do direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes, Parte I*, Nova Causa, Vila Noca de Famalicão, 2017, p.443.

qualquer que seja o meio empregue; a divulgação de falsas afirmações feitas no exercício de uma atividade económica, com o fim de desacreditar os concorrentes; as invocações ou referências não autorizadas feitas com o fim de beneficiar do crédito ou da reputação de um nome, estabelecimento ou marca alheios; ou as falsas indicações de crédito ou reputação próprios, respeitantes ao capital ou situação financeira da empresa ou estabelecimento, à natureza ou âmbito das suas atividades e negócios e à qualidade ou quantidade da clientela.

Pese embora a doutrina maioritária pender para a opinião de que o dever de lealdade, no sentido estrito de não concorrência e sigilo, está limitado à duração do contrato de trabalho, não entendendo poder existir qualquer limitação à atividade do ex-trabalhador, há quem defenda que existe uma natureza pós-eficaz do dever de lealdade do trabalhador.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO¹⁰¹, faz parte deste grupo minoritário que defende que *“sendo o dever de lealdade um dever forte, no sentido em que se mantém omnipresente durante toda a execução do contrato de trabalho e permanece mesmo após a respetiva cessação, não sendo concebível que, após a cessação do contrato, o trabalhador divulgue os segredos de fabrico ou a carteira de clientes do ex-empregador a uma empresa concorrente, afirmando que o dever de lealdade adota uma característica de pós-eficácia”*, acrescentando ainda que *“o dever de lealdade é dotado de pós-eficácia, no sentido de que o trabalhador continua obrigado ao sigilo após a cessação do seu contrato de trabalho e porque são admitidos pactos de não concorrência para o tempo subsequente à cessação do contrato, ainda que sujeitos a limites temporais”*¹⁰².

Apoiando a posição de Palma Ramalho, LAURA MOTA¹⁰³ veio a afirmar que o dever de lealdade do ex-trabalhador não pode findar com a cessação do contrato de trabalho dando espaço à possibilidade de poder causar prejuízo sério dos interesses do ex-empregador.

¹⁰¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2016, p. 437.

¹⁰² Idem, cit., p. 444.

¹⁰³ LAURA MOTA, *O dever de lealdade do trabalhador após a Cessação do Contrato de Trabalho*, ... op. cit., p.18

Podemos ainda referir JORGE ARTUR COSTA e JOSÉ MIGUEL PINTO, que entendem que sendo o dever de lealdade um dever acessório e autónomo, que advém da boa-fé, não se encontra imune diante das manifestações da pós-eficácia, na media em que, “*como dever legal de proteção, sobrevive à extinção dos deveres primários de prestação: é dotado de autonomia*”¹⁰⁴.

Diante de tudo exposto até ao momento neste capítulo, é possível afirmar que este tema é ainda objeto de uma veemente discussão entre os Autores, sendo a pós-eficácia do dever de lealdade negada por um número considerável dos mesmos.

Cabe agora, tendo em vista as premissas expostas, perceber se será sustentável defender uma posição favorável à aceitação de um carácter de pós-eficácia do dever de lealdade, e se sim, em que termos.

O dever de lealdade é um “*dever orientador geral da conduta do trabalhador no cumprimento do contrato*”¹⁰⁵, baseado numa ideia especial de confiança reconhecida às relações de trabalho.

Diante da impossibilidade de controlar todos os atos do trabalhador, não resta alternativa ao empregador que não a de confiar nestes, independentemente de se tratar de um trabalhador que exerça cargos de gerência ou de especial responsabilidade, porquanto qualquer trabalhador integrado no seio da empresa, tem possibilidade de ter acesso à informações sensíveis, sigilosas e de especial relevância, ficando numa posição privilegiada perante os restantes concorrentes em geral.

Nesse contexto, não nos referimos às competências técnicas adquiridas pelo trabalhador, não podendo serem consideradas como conhecimentos diferenciais que o trabalhador

¹⁰⁴ JORGE ARTUR COSTA e JOSÉ MIGUEL PINTO, in A pós-eficácia do dever de lealdade do trabalhador: responsabilidade civil, o novo Código de Propriedade Industrial e as suas implicações jurídico laborais, *Prontuário do Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2018-II, p.299.

¹⁰⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, ... op. cit., p.444 e ss.

adquiriu por ter trabalhador no exercício da sua função específica, tendo uma natureza puramente técnica.

Neste sentido, pronunciou-se JÚLIO GOMES¹⁰⁶ afirmando que “*é perfeitamente legítimo que o trabalhador utilize na sua nova atividade a experiência e o saber técnico que adquiriu e que fazem agora parte do seu capital humano*”.

Contudo, é de se referir que a informação é tida no mundo atual como de enorme relevância, podendo ser sobreposta à técnica e à qualidade de produção, pelo que a concorrência apenas poderá ser livre e justa se existirem meios capazes de reter a informação privilegiada no interior de uma organização empresarial.

Por tudo até aqui dito, é evidente que após a cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores se convertem num verdadeiro risco, assumindo uma posição privilegiada, que a entidade empregadora não consegue evitar. E é esta posição privilegiada que assume um determinado trabalhador após a cessação do vínculo laboral que autoriza a tutela do interesse empresarial ameaçado e restrição à liberdade de trabalho¹⁰⁷.

Neste âmbito, é possível considerar que as soluções que a lei apresenta, não obstante serem justas e equilibradas, não conseguem salvaguardar totalmente os direitos e interesses do empregador, porquanto sendo obrigado a confiar aos trabalhadores informações sigilosas e sensíveis em virtude da relação contratual com estes estabelecida, fica à mercê do interesse e da vontade daqueles após o término do vínculo de trabalho, momento em que readquirirá a sua total liberdade de trabalho.

Pese embora o pacto de não concorrência é o instrumento legal suficientemente justo e equilibrado, capaz de salvaguardar o interesse do empregador, este resulta das vontades das partes, podendo ser celebrado a qualquer momento que compreenda o início e o fim do vínculo de trabalho. Assim, o pacto poderá ser celebrado a qualquer momento da relação

¹⁰⁶ JÚLIO VIEIRA GOMES, *As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho – Algumas Questões*, ...op. cit., p. 11.

¹⁰⁷ RTA CANAS DA SILVA, *O pacto de não concorrência*, ... op. cit., p.293.

contratual, resultando inclusive de uma evolução da posição do trabalhador na empresa, o que nos leva a crer que não tendo sido tal pacto celebrado no início da relação contratual, tendo o trabalhador tido acesso a diversas informações sigilosas e sensíveis num momento posterior, este poderá recusar-se a firmar o pacto.

Deste modo, findo o vínculo laboral, o trabalhador que tenha tido acesso a tais informações através da atividade que ocupou no seio da organização empresarial do empregador, se encontra numa posição demasiado sensível, não podendo ser tratado em moldes iguais a qualquer outro trabalhador que inicia a sua atividade ou comece a trabalhar por conta de terceiro, ou ainda, com qualquer terceiro que exerça atividade concorrente com a entidade empregadora.

É neste contexto que entendemos que é fundamental admitir que o dever de lealdade, dada a sua especial importância e sensibilidade, deverá permanecer mesmo após a cessação do contrato de trabalho, na medida em que apenas assim será possível proteger minimamente os interesses do empregador, salvaguardando-o dos suscetíveis comportamentos de carácter concorrencial que possam ser levados a cabo pelo ex-trabalhador.

Consentir que o ex-trabalhador faça uso dos conhecimentos e informações adquiridas no interior da empresa “*para desenvolver uma atividade em paralelo, por conta própria ou por conta de um terceiro, após o contrato de trabalho, pode atentar contra os interesses do antigo empregador, enquanto agente económico*”.¹⁰⁸

Dessarte, tal comportamento não poderá ser considerado lícito ao ex-trabalhador, vindo o STJ a defender que “*reportados os deveres acessórios integrantes ou autónomos da prestação principal ao elemento fiduciário sempre pressuposto na relação juslaboral, a exigência no cumprimento do dever de lealdade é reclamada, em geral, pelas componentes de pessoalidade do vínculo e, particularmente, pela inserção organizacional do trabalhador na empresa, face à especificidade das funções exercidas*”¹⁰⁹, entendendo ainda

¹⁰⁸ JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de não concorrência do Código do Trabalho*, ... op. cit., p.293.

¹⁰⁹ Ac. do STJ, proferido a 05.02.2014, no âmbito do proc. n.º 3197/11.0TTLSB.L2.S1, relator Fernandes da Silva, disponível em www.dgsi.pt.

que são estas mesmas dimensões que fundamentam a manutenção do dever de lealdade, embora com contornos diferenciados, após a cessão do contrato de trabalho.

Toda informação privilegiada adquirida por um trabalhador, acerca do fabrico, das estratégias de venda, da situação económica, da clientela, da empresa, apenas o é em virtude da relação contratual entre aquele e o seu empregador, pelo que deverá ser-lhe proibida a utilização dessas informações em momento posterior à cessão desta relação.

A cessação do vínculo laboral não pode conduzir a uma desvinculação, por parte do trabalhador, de todo e qualquer dever decorrente deste vínculo em prejuízo dos interesses do empregador. No nosso entender, o dever de lealdade com eficácia *post contractum finitium* deverá manter-se, baseado numa boa-fé contratual.

Acolhida a existência e legalidade do dever de lealdade com eficácia *post contractum finitium*, é necessário estabelecer os limites e contornos deste dever no momento posterior ao fim do vínculo laboral.

Para entender e determinar o grau de lealdade exigível ao trabalhador após a cessação do contrato de trabalho, será indubitavelmente necessário analisar o caso concreto, referindo LAURA MOTA que “*deverão servir inda de padrões interpretativos da obrigação existente a cargo do ex-trabalhador as particulares circunstancias em que se verificou a cessação do vínculo e a antiguidade do trabalhador em causa, pois apenas perante estes dados será possível ferir do específico grau de desconformidade dos comportamentos futuros adotados pelo trabalhador*”¹¹⁰.

Deste modo, admitir, de modo geral, a livre utilização de informações e conhecimentos adquiridos durante a vigência do contrato de trabalho figura um alto risco para a segurança dos interesses do empregador, pois este ficaria totalmente desprotegido face à posição privilegiada do ex-trabalhador no mercado em que este atua.

¹¹⁰ LAURA MOTA, *O dever de lealdade do trabalhador após a cessação do contrato de trabalho*, ... op. cit., p. 188.

Consideramos que o comportamento do trabalhador, que se traduza numa produção de resultados negativos para o interesse contratual do empregador, ainda que não tenha sido celebrado um pacto de não concorrência, ou que atue no domínio da concorrência desleal, será ilícito, ficando o ex-trabalhador impedido de agir desta forma por se tratar de um comportamento que ser-lhe-ia vedado pelo princípio da boa-fé, que inclusive vigora na fase pós-contratual.

Seguindo o entendimento de JOÃO ZENHA MARTINS, devemos referir que “*se embargo do desenvolvimento de atividades conexas com as que o seu ex-empregador desenvolve, o trabalhador deverá manter o sigilo sobre factos de que tomou conhecimento ao serviço no quadro do contrato de trabalho ora cessado mesmo que não encete qualquer nova atividade*”¹¹¹.

Julgámos, em suma, que a cessação do vínculo laboral, não provoca, nem pode provocar, a extinção de todos os deveres contratuais, mas apenas os deveres principais de prestação e daqueles outros que forem dependentes deste. Citando JÚLIO GOMES¹¹², temos de evidenciar que “*também na Alemanha não faltou quem, como Zolner e Dietz, considerasse que em certas circunstâncias poderia existir pelo menos um dever de lealdade pós-contratual que implicasse um dever de silencia sobre factos conhecidos no âmbito do anterior contrato. Zolner, p.e., defendeu que muito embora o trabalhador pudesse, na ausência de uma cláusula de não concorrência, iniciar, após a cessação do contrato, uma atividade concorrente com a do seu ex-empregador, deveria manter o sigilo sobre factos da sua experiencia passada, mormente quando a divulgação de tais factos fosse gravemente lesiva para o seu anterior empregador*”.

Não existe nenhuma previsão legal geral e expressa que preveja a pós-eficácia contratual do dever de lealdade, todavia, entendemos que este facto não permite afirmar que não existe a pós-eficácia contratual do dever de lealdade.

¹¹¹ JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de não concorrência no Código de Trabalho, ... op. cit., p 306.*

¹¹² JÚLIO VIERIA GOMES, *As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho- Algumas Questões, ... op. cit., p.13 / nota 17.*

Perante tudo supra exposto, entendemos que o dever de lealdade mantém-se após a cessação do contrato de trabalho, assumindo assim uma eficácia *post contractum finitium*, ainda que não tenha sido celebrado qualquer acordo neste sentido (pacto de não concorrência), limitando-se, no entanto, ao simples dever de sigilo no que respeita aos conhecimentos da atividade empresarial do ex-empregador obtidos durante a execução do contrato de trabalho e, que não façam parte da sua experiência profissional apenas.

Partilhamos da opinião de que “*mesmo na ausência de convenção que preveja uma obrigação de não concorrência, o princípio da boa-fé pode conduzir a uma responsabilização do trabalhador após a extinção do contrato, sempre que, em violação do dever de confiança subsequente (...), venham a ser causados danos ao seu antigo empregador*”¹¹³. Assim, apoiando-nos no dever geral da boa-fé, interpretamos que a obrigação de não prejudicar o ex-empregador após a cessação do contrato de trabalho, mesmo não existindo fundamento legal inequívoco e expresso no sentido.

Em conclusão, a eficácia do dever de lealdade *post contractum finitium* integra uma obrigação de confidencialidade pós-contratual, porquanto não impõe qualquer obrigação de inatividade, mas simplesmente a contenção de informação¹¹⁴. E é esta a posição que defendemos, na medida em que o dever de lealdade teria pouca ou nenhuma serventia, se após a cessação do contrato de trabalho o trabalhador readquirisse totalmente e sem qualquer limitação a sua liberdade de trabalho, podendo divulgar todas as informações obtidas durante o exercício das suas funções na organização empresarial do ex-empregador, ou mesmo buscar a seu favor ou a favor de terceiros.

O que se pretende é estabelecer uma relação de confiança entre empregador e trabalhador, permitindo a evolução desta relação sem que haja uma desconfiança semeada desde o primeiro momento por parte do empregador em relação ao trabalhador.

¹¹³ JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de não concorrência no Código de Trabalho*, ... op. cit., p.308.

¹¹⁴ RITA CANAS SILVA, *O pacto de não concorrência*, ... op. cit., p.290.

VI. Considerações Finais

Chegados ao ponto final deste trabalho, resta-nos realçar algumas ideias principais fazendo ainda algumas notas conclusivas relativamente aos pontos de maior contradição doutrinária.

Deste modo, gostaríamos de desde já evidenciar que entendemos que somente através da celebração de um pacto de não concorrência o empregador conseguirá indubitavelmente salvaguardar os seus interesses e proteger a sua atividade de uma possível concorrência diferencial exercida por um ex-trabalhador, impedindo-o de praticar qualquer ato ou atividade capaz de provocar prejuízos ao seu antigo empregador.

Começamos então por, primeiramente, abordar o dever de lealdade, chegando a conclusão de que este dever estritamente laboral, não reveste um mero imperativo moral nem termina na relação de convívio entre o trabalhador e o empregador, os seus colegas ou os clientes da empresa, ele está diretamente ligado aos interesses em que assenta o contrato de trabalho. Neste sentido, há violação do dever de lealdade quando uma das partes vinculadas ao contrato de trabalho, age, em paralelo, de forma a frustrar, prejudicar ou pôr em risco os interesses do outro¹¹⁵.

No domínio do contrato de trabalho, o dever de lealdade pressupõe o cumprimento de um conjunto de deveres acessórios que resultam do próprio vínculo laboral, conferindo uma natureza específica da relação entre as partes deste contrato baseada fundamentalmente na confiança e na propensa durabilidade do vínculo.

Legalmente, a lealdade entre trabalhador e empregador vem consagrada no artigo 128, n.º 1, al. f) do CT, prevendo como manifestações típicas deste dever a interdição de concorrência e a obrigação de sigilo quanto a organização e métodos de negociação ou produção do empregador.

¹¹⁵ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES em “Escritos de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra (2018), p. 144.

Vimos ainda que não se pode interpretar a norma legal referente ao dever de lealdade (artigo 128.º, n.º 1, al. f)) de forma restritiva, compreendendo qualquer tipo atuação por parte do trabalhador, seja ela passiva ou ativa, que vise prejudicar o interesse contratual do empregador, com exceção daquela que visa prosseguir interesses legítimos do trabalhador, como é o caso de adesão a uma greve.

A este propósito vem afirmar Monteiro Fernandes no sentido de que “*para se verificar essa atuação não é imperioso que se verifique a prática efetiva de negócios no sentido corrente e empírico do termo, basta que o comportamento do trabalhador seja meramente preparatório ou de molde a criar a expectativa de uma atividade concorrencial*”¹¹⁶.

Definido o dever de lealde, fizemos a relação do mesmo com o dever de não concorrência, na medida em que este último se traduz na manifestação do primeiro, não se podendo confundir com a cláusula de não concorrência, que tem por fim limitar a concorrência do trabalhador com o seu empregador na fase pós *contratum finitium*.

No decorrer da vigência do contrato de trabalho, o trabalhador está subjugado a uma obrigação de não concorrência, considerada por alguns autores como uma das manifestações ou corolários do seu dever de lealdade. Assim sendo, perguntámo-nos o que vem a ser esse dever de lealdade a que o trabalhador está adstrito?

Em resposta a esta questão, entendemos que o dever de lealdade impede o trabalhador de praticar qualquer ato de concorrência com o empregador enquanto existir entre ambos um vínculo contratual – o contrato de trabalho-, sendo este vínculo suficiente para limitar a liberdade do trabalhador no que diz respeito ao exercício de qualquer outra atividade profissional concorrencial ao seu empregador, ainda que seja realizada pelo trabalhador de modo independente e fora do seu horário e local de trabalho.

Pudemos então alcançar o entendimento de que o dever de lealdade e o dever de não concorrência, como sendo uma manifestação do primeiro, tem por objetivo preservar o

¹¹⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNADES, “*Temas Laborais*”, ... op. cit., p. 65.

bom funcionamento da empresa, devendo sempre existir a manutenção do clima de mútua confiança entre o trabalhador e o empregador

De seguida, firmámos a conformidade entre o pacto de não concorrência com a CRP, considerando, tal como diversos autores e o próprio TC, que obedecidos os requisitos de validades impostos pelo legislador através da admissão do mesmo nos termos do artigo 136.º, do CT, a dúvida da inconstitucionalidade é afastada.

É certo que a maior fatia do trabalho foi atribuída, em conformidade com o que foi proposto a estudar, a análise jurídica do pacto de não concorrência, como mecanismo de proteção do interesse do empregador que, com o fim do vínculo laboral fica suscetível a que os trabalhadores façam uso dos conhecimentos adquiridos ao longo da execução do contrato de trabalho, para desenvolver uma atividade semelhante e concorrencial, por conta própria ou de terceiro.

De forma clara, JOÃO ZENHA MARTINS¹¹⁷ vem apresentar o objetivo do pacto de não concorrência, referindo que com o mesmo visa-se proteger dos concorrentes os conhecimentos do anterior empregador em matéria de desenvolvimento do produto, investigação e outros conhecimentos similares, elementos que constituem “situações de facto com relevo económico” e que, fazendo parte da empresa são um dos fatores competitivos mais relevantes de uma economia orientada pelo conhecimento, baseada na inovação e assente em estratégias de marketing diferenciadoras, em que a propriedade intelectual e a confiança dos clientes no *know-how* tendem a ser ativos com valores superior ao dos bens físicos.

Posteriormente, expomos ponto por ponto os requisitos de validade do pacto de não concorrência exigidos pelo legislador no artigo 136.º, do CT, procurando analisar cada um daqueles em profundidade, levantando possíveis problemas e desafios práticos que estes colocam, sendo esses requisitos: (i) a forma escrita; (ii) a duração máxima de dois anos;

¹¹⁷ JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, p. 548.

(ii) a delimitação geográfica; (iii) a existência de legítimos interesses empresariais na celebração do pacto; e (iv) a previsão de uma compensação económica.

Desenvolvidas as exigências legais para eficácia do pacto de não concorrência, sem quais ficará o mesmo ferido de nulidade, apresentamos as formas de cessão do pacto de não concorrência, que como vimos, poderá ser por caducidade ou por incumprimento do mesmo por parte de uma das partes, podendo ainda ser responsabilizado um terceiro pelo incumprimento do mesmo.

Por fim, refletimos sobre a eficácia do dever de lealdade num momento *post contractum finitium* entendendo que o fim do vínculo laboral não significa o fim dos riscos do exercício de atividade concorrencias por parte do ex-trabalhador, pelo que entendemos que o dever de lealdade a que o trabalhador está adstrito durante a vigência do contrato de trabalho permanecerá para além da cessão da relação juslaboral.

BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016.
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 3.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- ALMEIDA, Ferreira de, *Contratos II*, Almedina, Coimbra, 2007.
- BAENA, Pilar Charro, *El pacto de no competencia postcontractual*, in *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 1995.
- CABRAL, Rita Amaral, *A tutela delictual do direito de crédito*, in *Estudos em Homenagem ao professor Doutor Manuel Gomes da Silva*, FDUL, Coimbra Editora, 2001.
- CERINO, Angela M., *A Talent is a Terrible Thing to Waste: Toward a Workable Solution to the Problem of Restrictive Covenants in Employment Contracts*, *Duquesne Law Review*, 1986, vol. 24.
- COLLINS, Hugh, *Employment Law*, Second Edition, Clarendo Law Series, 2003.
- CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991.
- CORDEIRO, António Menezes Cordeiro, *Tratado do Direito Civil Português II, Direito das Obrigações, Tomo IV*, Almedina, Coimbra, 2010.
- ANTÓNIO MONTEIRO FERNADES, “*Temas Laborais*”, Almedina, Coimbra, 1984.
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 13.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2007.
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2014.
- FERNANDES, António Monteiro, *Escritos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2018.
- FREITAS, Petrucci de, *Da livre renúncia ao pacto de não concorrência pelo trabalhador após a cessação do contrato de trabalho*, in *Revista de Direito Público*, A.5, n.º 9, (Jan-Jun. 2013), Almedina, Coimbra, 2013.

- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *As cláusulas de não concorrência no direito do trabalho – Algumas questões*, RDES, Ano XXXX (XIII da 2.ª Série) – n.º 1, janeiro- março 1999.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- GOMES, Maria Irene, *Questões a propósito dos requisitos exigidos para a lícita constituição da cláusula de não concorrência no âmbito do contrato de trabalho*, in *Vinte anos de questões laborais*, n.º 42, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.
- LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 4.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014.
- LEITÃO, Luis Menezes, *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012.
- LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviço de Textos dos Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2002.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6.ª Edição, Almedina, 2013.
- MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves de, *Código do Trabalho anotado*, 10ª Ed., Editora Almedina, Coimbra, 2016.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; e GARCIA MURCIA, Joaquín, *Derecho Del Trabajo*, 18ª ed, Tecnos Madrid, 2009.
- MARTINS, JOÃO ZENHA, *Comentário ao Ac. do TC nº 256/2004, de 14.04.2004*, in *Jurisprudência Constitucional Anotada*, nº 9, JAN./MAR., 2006.
- MARTINS, João Zenha, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016.
- MONTEIRO, António Pinto, *Cláusula Penal e Indemnização*, 2ª reimpressão, Almedina, Coimbra, 1990.
- MOTA, Laura, *O dever de lealdade do trabalhador após a Cessação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2015.
- NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessação do Contrato de Trabalho – Em especial, por iniciativa do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

- NOGUEIRAGUSTAVINO, Magdalena, *El pacto laboral de no competencia postcontracual*, McGraw Hill, Madrid, 1998

- PINTO, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3.^a Ed., Coimbra Editora, 1992.

- PINTO, José Miguel, e COSTA, Jorge Artur, *A pós-eficácia do dever de lealdade do trabalhador: responsabilidade civil, o novo Código de Propriedade Industrial e as suas implicações jurídico laborais*, *Prontuário do Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2018-II.

- PINTO, Mário, MARTINS, Pedro Furtado e CARVALHO, António Nunes de, *Comentário às Leis do Trabalho*, Volume I, Lex, Lisboa, 1994.

- SILVA, Rita Canas da, *O pacto de não concorrência*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLV, (XVIII da 2.^a série), n.º 4, outubro-dezembro 2004.

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, parte II – Situação Laborais Individuais*, 3.^a ed. Revista e Atualizada ao Código de Trabalho de 2009, Almedina, Coimbra, 2010.

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 6.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2016.

- XAVIER, Bernardo Lobo, *Curso de Direito de Trabalho*, 2.^a Ed, Verbo, Lisboa, 1993.

JURISPRUDÊNCIA

Toda a jurisprudência constitucional que foi consultada e utilizada na elaboração deste trabalho encontra-se disponível para consulta no sítio da internet: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Por sua vez, toda a jurisprudência dos tribunais judiciais, encontram-se disponíveis para consulta no sítio da internet: www.dgsi.pt.

- Ac. do STJ de 20.04.2005, proferido no âmbito do proc. n.º 05S160, relatado por Sousa Peixoto.

- Ac. do TRL de 15.06.2011, proferido no âmbito do proc. n.º 644/09.5TTFUN.L1-4, relatado por Ferreira Marques.

- Ac. do TC n.º 256/2004/T.Const., proferido pela 2.ª Secção do Tribunal Constitucional no âmbito do proc. n.º 674/02.

- Ac. do STJ de 02.05.2008, proferido no âmbito do proc. n.º 019/09.1TTLRA.C1.S1, relatado por Ferreira Pinto.

- Ac. do TRG de 11.07.2017, proferido no âmbito do proc. n.º 2555/15.6T8VCT.G1, relatado por Alda Martins.

- Ac. do STJ de 05.02.2014, proferido no âmbito do proc. n.º 3197/11.0TTLRB.L2.S1, relatado por Fernandes da Silva.

- Ac. do TRL, proferido a 10.12.2009, no âmbito do proc. n.º 376-06.6TTSNT, relatado por Isabel Tapadinhas.

- Ac. do STJ de 02.05.2018, proferido no âmbito do proc. n.º 1019709.1TTLRA.C1.S1, relatado por Ferreira Pinto.

- Ac. do TRL de 20.10.2010, proferido no âmbito do proc. n.º 4883/07.5TTLSB.L1-4, relatado por Seara Paixão.

- Ac. do TRL de 28.06.2017, proferido no âmbito do proc. n.º 5738/16.8T8SNT.L1-4, relatado por José Ferreira.

- Ac. do TRP de 08.06.2017, proferido no âmbito do proc. n.º 3526/15.8T8OAZ.P2, relatado por Jerónimo Freitas.