

PLURIEMPREGO E EXCLUSIVIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO

Pela Doutora Sónia Santos Viana()*

SUMÁRIO:

1. Liberdade de trabalho. 2. Restrições legais e convencionais. 3. Deveres laborais. 4. Cláusulas contratuais de limitação. 5. Pacto de exclusividade. 5.1. Âmbito. 5.2. Fundamento e forma. 5.3. Compensação e duração. 5.4. Revogação e incumprimento. Conclusão.

Resumo: A liberdade de trabalho tem consagração constitucional e daí resulta o direito do trabalhador ao pluriemprego, muito embora existam restrições decorrentes do interesse legítimo do empregador, também constitucionalmente previsto no âmbito da liberdade empresarial, manifestadas nos deveres legalmente estabelecidos a que o trabalhador fica adstrito com a celebração do contrato de trabalho, com destaque para a lealdade, abrangendo sigilo e não concorrência e, nas cláusulas de limitação da liberdade de trabalho, como o pacto de permanência, o pacto de não concorrência e o pacto de exclusividade, que sendo admissível com base no princípio da limitação voluntária dos direitos de personalidade, obedecerá a rigorosos pressupostos de ordem material e formal, incluindo o ressarcimento do trabalhador e a possibilidade da sua livre desvinculação, operando a restrição do direito do trabalhador, apenas na estrita medida necessária, para acautelar o direito do empregador.

Palavras-chave: liberdade de trabalho, pluriemprego, pacto de exclusividade, dever de lealdade.

(*) Professora Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Advogada.

1. Liberdade de trabalho⁽¹⁾

A liberdade de trabalho assume-se como fundamental no ordenamento jurídico-laboral, com tutela legal constitucional, prevendo o art. 47.º da CRP, no âmbito da liberdade de escolha de profissão, que todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade⁽²⁾ e o art. 58.º da CRP, que todos têm direito ao trabalho, incumbindo ao Estado, para assegurar este direito, promover a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores, sendo o princípio geral o de que o trabalhador tem o direito, a liberdade, a garantia, de celebrar vários contratos de trabalho⁽³⁾, e não impende sobre si o dever, a obrigação, de exclusividade, de vínculo laboral com um único empregador⁽⁴⁾, não se encontrando sequer adstrito a comunicar o duplo emprego ou o pluriemprego a cada um dos empregadores, privilegiando-se o livre acesso ao emprego, no âmbito da autonomia privada de cada trabalhador.

(1) Lista de Abreviaturas: CC: Código Civil; CRP: Constituição da República Portuguesa; CT: Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; STJ: Supremo Tribunal de Justiça; TRP: Tribunal da Relação do Porto.

(2) BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e Outros, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa: Verbo, 2011, p. 601: “A liberdade de trabalho possui também expressão constitucional: «todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho» (art. 47.º, 1, da CRP)”.

(3) ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho. Dogmática Básica e Princípios Gerais. Direito Colectivo do Trabalho. Direito Individual do Trabalho* (reimpressão), Coimbra: Almedina, 1999, p. 549: “Assim, seja ao abrigo da liberdade de emprego, seja simplesmente nos termos das liberdades mais gerais consagradas nas Constituições modernas, deve entender-se que, em princípio, o trabalhador não perde a legitimidade para exercer outras ocupações profissionais, inclusive recorrendo à celebração de contratos de trabalho laterais”.

(4) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, pp. 139 e 140: “(...) pode ou não o trabalhador celebrar outros contratos de trabalho na pendência do primeiro? A maioria da doutrina tem respondido afirmativamente a esta questão. Efetivamente, dois argumentos de peso alicerçam o entendimento de que o trabalhador mantém a legitimidade para a celebração de novos contratos de trabalho na pendência do primeiro: um argumento estrutural e um argumento constitucional. Por um lado, a disponibilidade a que o trabalhador se obriga perante o empregador, com a celebração do contrato de trabalho, não é total, por força dos limites funcionais e temporais da subordinação jurídica. Assim, em princípio, nada impedirá o desempenho de outras atividades pelo trabalhador, ainda que tituladas por um contrato de trabalho, fora daqueles limites. Por outro lado, o princípio constitucional da liberdade de trabalho (art. 58.º, n.º 1 da CRP) obsta à imposição de limites ao trabalhador no acesso ao emprego, independentemente do facto de ele já ser parte num contrato de trabalho. (...) O pluriemprego é assim admissível, como regra geral”.

2. Restrições legais e convencionais

A liberdade de trabalho ou de emprego não é ilimitada e existem restrições de variada ordem, desde logo, as decorrentes de disposições legais^(5/6), relacionadas com regras deontológicas, de conflito de interesses ou de interesse público, como sucede, por exemplo, com as incompatibilidades e impedimentos, por razões de isenção e imparcialidade, previstas no regime do contrato de trabalho em funções públicas, as quais, em regra, são exercidas em regime de exclusividade, encontrando-se os trabalhadores exclusivamente ao serviço do interesse público, sendo porém permitida a cumulação com outras funções públicas por razões de interesse público e, em casos excepcionais, com outras funções ou atividades privadas, que não sejam, concorrentes, similares ou conflituantes, legalmente incompatíveis, desenvolvidas em horário sobreposto, não comprometam a isenção e a imparcialidade e não provoquem prejuízo para o interesse público, mediante autorização prévia da entidade competente, conforme arts. 19.º a 24.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a lei geral do trabalho em funções públicas. Numa outra perspetiva, a Lei n.º 54-/2017, de 14 de julho, que estabeleceu o regime jurídico do contrato de tra-

(5) ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho. Dogmática Básica e Princípios Gerais. Direito Colectivo do Trabalho. Direito Individual do Trabalho*, (reimpressão), Coimbra: Almedina, 1999, p. 550: “Este princípio tem, contudo, limitações. Desde logo, limitações legais: certos preceitos legislativos podem criar incompatibilidades entre o exercício de determinadas profissões, por razões deontológicas ou de simples limpidez no exercício de certas funções. Pense-se, por exemplo, no exercício simultâneo da magistratura e da advocacia. A questão põe-se em saber até que ponto podem ir tais limitações, perante a Constituição. Em abstrato, a resposta parece simples: a liberdade de trabalho só pode ser restringida para acautelar valores constitucionais em concreto mais intensos, e, apenas na medida do necessário. Deveres puramente pragmáticos, a cargo do Estado, não podem justificar a restrição de liberdades: seria o caso da proibição pura e simples de ocupações laterais, como via de prosseguir o pleno emprego. Mas outras regras legais, com relevo para as relativas a condições de trabalho, podem impedir determinadas acumulações”.

(6) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, pp. 140 e 141: “(...) Restrições legais: a lei pode estabelecer incompatibilidades entre o exercício de diversas profissões, por razões deontológicas ou de interesse público (...). Contudo, estas restrições devem ser devidamente justificadas, por forma a não contrariarem discricionariamente o princípio constitucional da liberdade de trabalho. Ao nível das restrições legais ao exercício de outra actividade, destaca-se o regime dos trabalhadores e funções públicas (seja em regime de nomeação, seja em regime de contrato de trabalho); que consta actualmente do art. 19.º, ss. da LGTFP: de acordo com este regime, há um conjunto de incompatibilidades legais entre funções públicas e outras funções, sendo as funções públicas desempenhadas, por regra, em regime de exclusividade, pelo que o desempenho de outras actividades pelos trabalhadores tem muitas limitações e carece de autorização. Trata-se, obviamente, de um regime mais limitativo do que o regime dos trabalhadores subordinados comuns, para os quais há, pelo contrário, um princípio geral de liberdade nesta matéria”.

balho do praticante desportivo, e no âmbito do qual se verificam motivos específicos de disponibilidade, concentração, produtividade e competitividade profissional, contém também restrições relativas à duração do contrato de trabalho desportivo, que, em regra, não pode ter duração inferior a uma época nem superior a cinco épocas e, prevê ainda que, apesar de serem nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual, pode ser estabelecida por convenção coletiva ou por regulamento federativo, a obrigação de pagamento à anterior entidade empregadora de uma justa compensação a título de promoção ou valorização de um jovem praticante desportivo, por parte da entidade empregadora que com esse praticante venha a celebrar um contrato de trabalho desportivo, após a cessação do anterior, conforme arts 9.º e 19.º, respetivamente^(7/8).

Embora a respetiva admissibilidade seja discutível^(9/10), serão também de considerar as restrições à liberdade de trabalho, estabelecidas por

(7) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, p. 274: “Deve assinalar-se a importância das limitações à liberdade de trabalho em alguns contratos de trabalho especiais, com destaque para o contrato de trabalho do praticamente desportivo — nesta matéria, dispõe o art. 19.º da L. n.º 54/2017, de 14 de Julho, sobre as indemnizações de transferência dos desportistas e ainda, indirectamente, o art. 9.º n.º 1 do mesmo diploma, na medida em que se estabelece uma duração mínima para este tipo de contrato de trabalho. Também no que se refere ao contrato de trabalho em funções públicas, a regra é a do desempenho das funções em regime de exclusividade, havendo um regime bastante restritivo de incompatibilidades e apenas podendo ser exercidas outras funções mediante autorização (art. 21.º, ss. da LGTFP)”.

(8) JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2016, p. 474: “Assim, se nalguns domínios as vantagens e as desvantagens inerentes ao pluriemprego são praticamente abrogáveis, já noutros o que se procura salvaguardar é a principalidade da actividade exercida pelo trabalhador, buscando-se garantir que qualquer outra actividade exercida é sempre acessória e que o foco das suas energias e da sua disponibilidade são concentradas na actividade que entretece o contrato de trabalho, o que se verifica com os desportistas profissionais (...)”.

(9) JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2016, p. 497: “Admitindo-se, sem prejuízo, que o pacto de exclusividade possa ser objecto de estipulação verbal, parece, contudo, afastada a possibilidade de criação de um dever de exclusividade por instrumento de regulamentação colectiva”.

(10) JOANA VASCONCELOS, «Sobre a aplicação do art. 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho» in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Lisboa: Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015, pp. 221 e 222: “Num outro plano, o art. 81.º do CC remete a estipulação das cláusulas não típicas de limitação da liberdade de trabalho para o plano das relações individuais, no qual é necessariamente prestado o consentimento do titular do direito e se aferem, caso a caso, não apenas a licitude dos termos ajustados mas também as eventuais expectativas a indemnizar em caso de revogação unilateral. E, nessa medida, obsta à criação por convenção colectiva de obrigações de exclusividade, de sigilo ou afins, que vinculem os trabalhadores por esta abrangidos, perante o respectivo empregador”.

via convencional, através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, celebrados pelas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, *maxime*, convenções coletivas⁽¹¹⁾, sendo exigível em qualquer caso, um fundamento objetivo para a limitação à liberdade de trabalho e uma compensação como forma de ressarcimento do trabalhador^(12/13). Mais pacificamente são aceites as limitações individualmente acordadas com o trabalhador, com base na limitação voluntária dos seus direitos, através dos pactos ou cláusulas de exclusividade (que poderão constar do próprio contrato de trabalho), em geral consideradas admissíveis, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência. Podemos, assim, considerar a existência de restrições explícitas e implícitas, à liberdade de trabalho ou, ao princípio do pluriemprego, conforme sejam decorrentes de disposições legais, das convenções coletivas, dos contratos de trabalho, dos pactos de exclusividade ou dos deveres legalmente decorrentes da celebração do contrato de trabalho⁽¹⁴⁾.

(11) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, Coimbra: Almedina, 2008, p. 421: “Nada obsta, à partida, a que um trabalhador tenha mais do que um contrato de trabalho com diferentes empregadores. Em princípio, tais contratos são válidos, desde logo em consonância com o princípio constitucional da liberdade de trabalho (art. 58.º n.º 1 da CRP), e ressalvadas as limitações impostas pelo dever de não concorrência [art. 121.º n.º 1, e) do CT], eventuais restrições decorrentes de regras legais de incompatibilidades, e ainda limitações com origem em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho ou no próprio contrato de trabalho (com destaque para os pactos de exclusividade ou de limitação da liberdade de trabalho em determinado sector de actividade)”.

(12) ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho. Dogmática Básica e Princípios Gerais. Direito Colectivo do Trabalho. Direito Individual do Trabalho*, (reimpressão), Coimbra: Almedina, 1999, p. 550: “O desenvolvimento de actividades laterais pode ser restringido por convenção colectiva, por convenção específica ou, ainda, pelo próprio contrato de trabalho. A convenção colectiva pode vedar certas actividades laterais remuneradas — incluindo a celebração de contratos de trabalho — quando assim prossiga valores em concreto mais intensos do que a liberdade das pessoas. Além disso, terá de oferecer contrapartidas adequadas, sob pena de estabelecer um regime menos favorável, perdendo aplicação”.

(13) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, p. 140: “(...) Restrições convencionais: alguns instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho vedam o desempenho de atividades secundárias remuneradas; estas restrições só são, contudo, de admitir quando devidamente justificadas e devem ser acompanhadas de contrapartidas financeiras adequadas”.

(14) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, p. 140: “A admissibilidade de princípio do pluriemprego deve, todavia, compaginar-se com restrições de vária ordem. Estas restrições são explícitas ou implícitas, consoante sejam cominadas directamente na lei, sejam estabelecidas em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho ou no próprio contrato de trabalho, ou decorram dos deveres do trabalhador”.

3. Deveres laborais

O próprio contrato de trabalho, contém em si, limitações ao exercício de outras atividades profissionais, com subordinação jurídica, dependência económica, parasubordinação ou autonomia, por motivos que se prendem com a sua integral e correta execução, designadamente, com o cumprimento dos deveres que foram contratualmente acordados e decorrentes desse vínculo laboral, porquanto desde logo o contrato deve ser rigorosamente cumprido, e o empregador e o trabalhador encontram-se adstritos a deveres contratuais laborais gerais e específicos, por força do regime legal do contrato de trabalho, merecendo aqui destaque o dever de lealdade⁽¹⁵⁾, na vertente da não concorrência⁽¹⁶⁾.

Constitui princípio geral de direito civil, ao qual ambas as partes se encontram adstritas no âmbito do vínculo laboral, o pontual cumprimento do contrato, nos termos do art. 406.º, n.º 1 do CC e, ademais, no âmbito do contrato de trabalho, o empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé, no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, conforme art. 126.º, n.º 1 do CT, assim como, na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, e também na promoção humana, profissional e social do trabalhador, de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, tratando-se, em suma, do *dever de cumprimento pontual do contrato*⁽¹⁷⁾. Ademais, o empregador tem como dever contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação [art. 127.º, n.º 1, alínea *d*) do CT].

Em particular, sobre o trabalhador impendem as obrigações de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar o trabalho

⁽¹⁵⁾ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, «Anotação — Concorrência Laboral e justa causa de Despedimento» in Revista da Ordem dos Advogados, Lisboa, Ano 46, 1986, p. 498: “A «lealdade» visava, então, traduzir a adstrição do trabalhador a uma inteira colaboração em prol da empresa, através do recurso ao contrato de trabalho”.

⁽¹⁶⁾ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, pp. 654 e 655: “Na pendência do contrato de trabalho, nada obsta a que o trabalhador, sem pôr em causa os seus deveres em relação ao empregador, desenvolva uma atividade idêntica ou diversa para outro empregador ou por conta própria. Esta liberdade está, porém, entre outros aspetos, condicionada pelo dever de não concorrência (art. 128.º, n.º 1, al. *f*), CT). Mas não se encontrando violado tal dever, é, em princípio, lícito o pluriemprego, que corresponde a uma vertente da liberdade de trabalho”.

⁽¹⁷⁾ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e atualizada), Coimbra: Almedina, 2022, p. 269: “Os princípios gerais relevantes nesta matéria são o princípio do cumprimento pontual dos contratos e o princípio da liberdade de trabalho”.

com zelo e diligência e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa [art. 128.º, n.º 1, alíneas b), c) e h) do CT]. Acrescem as obrigações de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim e cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho [art. 128.º, n.º 1, alíneas e), i) e j) do CT]. Ademais, constitui dever do trabalhador, guardar lealdade⁽¹⁸⁾ ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência⁽¹⁹⁾ com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios [alínea f) da mesma disposição].

Deste modo, o *dever de trabalho*⁽²⁰⁾, incidindo sobre o cumprimento dos deveres contratuais a que, através da previsão legal, o trabalhador se obrigou, por efeito do vínculo laboral com o empregador, constitui um limite imanente do contrato de trabalho ao exercício de outra atividade

(18) ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho. Dogmática Básica e Princípios Gerais. Direito Colectivo do Trabalho. Direito Individual do Trabalho*, (reimpressão), Coimbra: Almedina, 1999, p. 551: “Mas o mesmo efeito [vedar certas actividades laterais do trabalhador] pode resultar, implícito, da simples existência ou do teor concreto do contrato: assim quando a actividade lateral conduza a incumprimentos imperfeitos — incluindo faltas injustificadas e baixa produtividade — ou sempre que ela contunda com o dever de lealdade (...). Este último dever veda, em especial, qualquer actividade lateral do trabalhador que possa redundar numa concorrência em relação ao empregador (...)”.

(19) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, pp. 142 e 143: “ (...) O dever de lealdade, na sua expressão da não concorrência [128.º, n.º 1, f) do CT], veda, por si só e sem necessidade de qualquer disposição legal, convencional ou negocial nesse sentido, o desempenho de uma atividade lateral que possa concorrer com a atividade do empregador (assim, por exemplo, o trabalhador de uma oficina de automóveis que tem também uma pequena oficina, para a qual «atrai» os clientes do seu empregador, invocando que pratica preços mais baixos) (...)”.

(20) PEDRO FURTADO MARTINS, «O pluriemprego no direito do trabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias* (coord. António Martins Moreira), Coimbra: Almedina, 1999, p. 199: “O exercício simultâneo de actividades profissionais pode ser impedido ou limitado pela própria obrigação de trabalhar em benefício de outrem. Por isso se diz que o limite mais significativo ao exercício de actividades é constituído pelo próprio dever de trabalho. Para além da já referida proibição de exercício de actividades concorrentes com as do empregador, cumpre observar que é vedado ao trabalhador o desempenho de actividades paralelas em condições que possam obstar ao correcto cumprimento do dever de trabalho. É óbvio que o trabalhador não pode desenvolver outra atividade em termos que diretamente impeçam a execução das tarefas que contratualmente está vinculado a realizar junto do empregador com quem primeiro contratou, como sucederá no caso de ambas as actividades serem desenvolvidas ao mesmo tempo”.

profissional, aqui relevando a matéria da lealdade, sigilo e não concorrência, produtividade, e segurança e saúde no trabalho, enquanto deveres cujo cumprimento potencialmente pode resultar afetado mediante o exercício de outra atividade profissional, consoante as tarefas desempenhadas requeiram maior confiança e qualificação ou não, havendo ainda que ter em consideração o tempo e o local de trabalho⁽²¹⁾, designadamente a distância entre os locais e o tempo coincidente ou desfasado da respetiva prestação. Ora, o desrespeito destes deveres pelo trabalhador, designadamente por força do exercício de outra atividade profissional, originará incumprimento ou cumprimento defeituoso do contrato de trabalho⁽²²⁾, mas assim não sucedendo, será naturalmente admissível o pluriemprego, enquanto expressão da liberdade de trabalho.

4. Cláusulas contratuais de limitação

No âmbito das cláusulas acessórias do contrato de trabalho, em sede de cláusulas de limitação da liberdade de trabalho encontram-se previstos, o pacto de não concorrência e o pacto de permanência, mas não, o pacto de exclusividade, na pendência da relação laboral⁽²³⁾. Em particular, quanto à limitação da liberdade de trabalho, o art. 138.º do CT, estabelece que é nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato

(21) ABÍLIO NETO, *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 5.ª ed. atualizada, Lisboa: Ediforum, 2019, p. 340: “O dever de guardar lealdade ao empregador, consagrado genericamente na al. f) do n.º 1 deste art. 128.º do CT, não obsta por si só a que o trabalhador exerça cumulativamente a sua actividade profissional ao serviço de um terceiro empregador, não carecendo para tanto de prévia autorização e/ou de dar conhecimento desse facto. Ponto é que não esteja vinculado por uma cláusula de exclusividade e/ou não incorra em concorrência, nem divulgue informações referentes à organização, métodos de produção ou negócio do(s) empregador(es), ou por qualquer forma lese culposamente interesses patrimoniais sérios de um deles”.

(22) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, p. 142: “(...) O dever de cumprimento pontual do contrato de trabalho veda, só por si, o desempenho de qualquer atividade lateral que conduza a um cumprimento defeituoso do contrato (por exemplo, uma atividade desenvolvida durante o período de descanso do trabalhador, que se traduza depois na sua falta de assiduidade ou de pontualidade ou ainda na diminuição da sua produtividade no desenvolvimento da atividade principal)”.

(23) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, p. 269: “Para além da previsão expressa destes pactos [pacto de não concorrência e pacto de permanência], coloca-se a questão da admissibilidade da aposição da cláusula de não concorrência com o empregador, na vigência do contrato, e dos pactos de exclusividade”.

de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indenização. O art. 137.º, n.ºs 1 e 2 do CT, sobre o pacto de permanência, dispõe que as partes podem convenicionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional e, que o trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento deste acordo mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Relativamente ao pacto de não concorrência, o art. 136.º do CT prevê que é nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato⁽²⁴⁾ (n.º 1), daqui decorrendo argumento *a contrario* a favor da admissibilidade de cláusula limitativa da liberdade de trabalho na vigência do contrato de trabalho⁽²⁵⁾, constante deste ou mesmo prevista em convenção coletiva. No entanto, nos termos desta disposição, é lícita a limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos, ou, tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de atividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, até ao período de três anos, subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas condições de constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste, tratar-se de atividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador e atribuir-se ao trabalhador, durante o período de limitação da atividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profis-

(24) ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, pp. 375 e 376: “A admissibilidade jurídica deste tipo de estipulações não tem suporte legal expresso. O art. 136.º/1 CT só fere de nulidade as cláusulas que limitem a liberdade de trabalho após a cessação do contrato. Entretanto, trata-se de uma figura contratual bastante utilizada na prática, e que tem sido juridicamente construída pela jurisprudência”.

(25) MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e atualizada), Coimbra: Almedina, 2022, pp. 140 e 141: “(...) Restrições negociais: o contrato de trabalho pode conter uma cláusula de exclusividade ou uma cláusula que vede determinadas atividades laterais na pendência do contrato. Estas cláusulas têm sido admitidas com base num argumento interpretativo *a contrario sensu* do art. 136.º, n.º 1 do CT, que apenas veda a imposição de limites à liberdade de trabalho após a cessação do contrato de trabalho. No entanto, porque estamos perante um direito fundamental do trabalhador, a sua limitação voluntária tem que se restringir ao mínimo possível e deve ser justificada objetivamente, nos termos gerais do art. 18.º da CRP”.

sional (n.ºs 2 e 5); em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, a referida compensação 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 (n.º 3); ademais são deduzidas do montante da compensação referida as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra atividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da regra sobre compensação e respetiva redução equitativa (n.º 4). Admitindo-se o pacto de exclusividade, fará sentido a aplicação analógica das regras aqui previstas, sobre compensação e forma escrita, tendo em vista a proteção do trabalhador.

5. Pacto de exclusividade

O CT, na sua redação anterior, nada previa quanto ao pluriemprego e/ou à exclusividade, não contemplando, designadamente o pacto de exclusividade. Ficou apenas estabelecida, a propósito das férias, a proibição de exercício de outra atividade⁽²⁶⁾, sendo que, conforme disposto no art. 247.º, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize e, em caso de violação desta regra, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio (podendo proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores), metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social. Ademais, é certo que o regime legal do contrato de trabalho subordinado contém várias regras tendo em vista a exclusividade, como as férias, o trabalho suplementar, a definição do horário

⁽²⁶⁾ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (revista e atualizada), Coimbra: Almedina, 2022, pp. 142 e 143: “Quanto a nós, é ainda este dever [de cumprimento pontual do contrato de trabalho] que justifica a proibição de exercício pelo trabalhador, durante o período de férias, de outra atividade remunerada, salvo se já a vinha exercendo cumulativamente ou se o empregador a isso o autorizar (art. 247.º, n.º 1 do CT) — trata-se, no fundo, e em clara tutela da posição jurídica do empregador no contrato, de evitar que a recuperação física do trabalhador proporcionada pelas férias (que assegura o bom cumprimento do contrato no período subsequente) não seja frustrada pelo desempenho de outra atividade”.

de trabalho, entre outras, mas tal não deverá ser entendido como uma exclusão do pluriemprego, que poderia suceder, mas através da celebração de um pacto exclusividade^(27/28). O TRP⁽²⁹⁾, considerando a celebração de pacto de exclusividade, decidiu que o estabelecimento de uma cláusula de exclusividade, impedindo o alegado prestador de serviços de desenvolver qualquer outra atividade remunerada, por conta própria ou alheia, mesmo que não em concorrência, conjugado com o facto do exercício de funções ocupar o prestador a tempo inteiro, constitui um indício muito relevante para a qualificação jurídica, na medida em que exclui qualquer outra possibilidade da força de trabalho beneficiar da proteção laboral, do mesmo passo que revela uma dependência económica absoluta do alegado prestador.

Conforme disposto no art. 9.º (“Emprego em paralelo”), da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, cuja transposição foi operacionalizada através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, os Estados-Membros devem garantir que um empregador não proíbe um trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do horário de trabalho estabelecido com o primeiro, nem sujeita um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto (n.º 1) e podem estabelecer condições para o recurso a restrições de incompatibilidade por parte dos empregadores, com base em fundamentos objetivos, como a saúde e segurança, proteção do sigilo comercial, integridade do serviço público ou para evitar conflito de interesses (n.º 2). Nos termos da referida Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, foi aditada ao n.º 1 do art. 129.º do CT, sobre as garantias do trabalhador, a alínea *k*), dispondo

(27) JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 4.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 382: “Por outro lado, o dever de não concorrência não representa qualquer obstáculo ao pluriemprego do trabalhador. O pluriemprego é admitido, ainda que as normas jurídico-laborais estejam manifestamente pensadas para uma situação de monoatividade do trabalhador, revelando dificuldade de adaptação face aos chamados «pluriactivos» (pense-se, p. ex., nas férias gozadas em períodos desencontrados, nas consequências da modificação do horário de trabalho por decisão patronal ou da exigência de prestação de trabalho suplementar, etc.). Tal obstáculo ao pluriemprego já existirá, contudo, se for clausulado o chamado pacto de exclusividade, proibindo o trabalhador de exercer qualquer outra atividade remunerada na vigência da relação de trabalho”.

(28) BRUNA ALEXANDRA MARQUES PINTO, *O pacto de exclusividade*, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2018, , disponível em *O pacto de exclusividade | Estudo Geral* (<uc.pt>), p. 25: “Ora, sabemos de antemão que a regra no nosso ordenamento jurídico é, justamente, o pluriemprego, não se proibindo o trabalhador de exercer outras atividades remuneradas para lá da “jornada de trabalho”, permitindo-se, ao abrigo da autonomia privada, que as partes introduzam a “exceção” e convençiem a obrigação de exclusividade, por via da celebração do pacto”.

(29) Acórdão do TRP, Processo n.º 237/14.5T8MTS.P1, 14-03-2016, disponível em *Acórdão do Tribunal da Relação do Porto* (<dgsl.pt>).

que é proibido ao empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício, sendo que tal não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f*) do n.º 1 do art. 128.º, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades (n.º 2); constituindo também contraordenação muito grave a violação desta garantia (n.º 3). Ou seja, a alteração legislativa (*i*) não especificou a questão do horário de trabalho, bem como (*ii*) não particularizou as situações de integridade do serviço público e de conflito de interesses.

Deste modo, ficou expressamente consagrada como garantia do trabalhador a possibilidade de exercício de outra atividade profissional, sem que, *a priori*, o empregador a isso se possa opor ou tratar desfavoravelmente o trabalhador por essa razão. Porém, estando em causa motivos objetivos, tais como segurança e saúde e sigilo, o empregador poderá obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional. Tudo isto, sem prejuízo do dever de lealdade do trabalhador, na vertente do sigilo e da não concorrência e dos impedimentos e incompatibilidades legalmente definidos. Por um lado, apesar de, em termos substantivos, ficar definida a exigência de um fundamento objetivo, como limite à liberdade de trabalho, e à proibição do pluriemprego e imposição da exclusividade de vínculo laboral, não fica prevista qualquer forma ou formalidades para a invocação e demonstração desse fundamento objetivo, o que poderá fomentar a discricionariedade do empregador ao obstar ao exercício de outra atividade profissional e redundar numa maior desproteção do trabalhador, ao invés de constituir uma garantia. Por outro lado, fica a dúvida sobre se esta redação legal, permitirá, ou não, a celebração de pactos de exclusividade, mas cremos que a resposta será afirmativa, na senda do que já antes se vinha entendendo em termos doutrinários, e jurisprudenciais, através de estipulação no contrato de trabalho ou mediante celebração de convenção específica^(30/31)

⁽³⁰⁾ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho. Dogmática Básica e Princípios Gerais. Direito Colectivo do Trabalho. Direito Individual do Trabalho*, (reimpressão), Coimbra: Almedina, 1999, pp. 550 e 551: “Admite-se, ainda, que as partes possam celebrar uma convenção específica que coloque o trabalhador em situação de exclusividade. Quando o façam, porém, devem ter em conta que se trata de uma restrição voluntária a um direito de personalidade, a menos que se analise numa concretização do dever de lealdade, na sua vertente da não-concorrência (...) Por fim, o próprio contrato de trabalho pode vedar certas actividades laterais do trabalhador. Desde logo, assim será quando uma cláusula expressamente o determine: vale, então, quanto acima foi dito sobre a convenção específica de exclusividade”.

⁽³¹⁾ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 375: “Nada parece impedir, em princípio, que seja estipulado entre o empregador e o trabalhador,

com base no instituto da limitação voluntária de direitos do trabalhador⁽³²⁾ previsto no art. 81.º do CC e com restrição da limitação ao necessário para acautelar o interesse do empregador⁽³³⁾, conforme art. 18.º da CRP, considerando-se que, nesse caso, terá também necessariamente que existir um fundamento objetivo, por parte do empregador, que legitime a limitação da liberdade de trabalho do trabalhador. A proibição de pluriemprego e imposição de exclusividade poderá decorrer por mero efeito do contrato de trabalho, por razões designadamente de segurança e saúde e do sigilo profissional, a par do dever de lealdade (que aliás, além da não concorrência, já inclui o sigilo) e das incompatibilidades e impedimentos legais, bastando nesse caso, ao empregador, obstar ao exercício de outra atividade profissional, mas, paralelamente, continuará a ser admitida a celebração de pacto de exclusividade entre o empregador e o trabalhador, com base em fundamentos objetivos, mediante forma escrita e pagamento de uma compensação, entendimento este, que não comprometerá a validade dos pactos de exclusividade anteriormente celebrados, pois já assim era considerado em termos doutrinários e aplicado em termos jurisprudenciais, continuando a ser ilegais e, consequentemente, inválidas, as cláusulas de exclusividade arbitrárias e não formalizadas ou ressarcidas, tendo como único objetivo garantir, injustificadamente, uma disponibilidade ilimitada do trabalhador?

Cremos que, esta alteração legislativa, por força da redação da alínea k) aditada ao n.º 1 do art. 129.º do CT, introduzirá mais dúvidas do

para vigorar durante o período em que estejam contratualmente vinculados, a interdição do exercício paralelo da actividade profissional ao serviço de outra entidade. É o que se designa por “cláusula de exclusividade”. No fundo, trata-se da assunção, pelo trabalhador, de um compromisso da não cumulação de empregos, ou de não exercício de actividades complementares ao serviço de outras entidades”.

(32) PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 655: “O pacto de exclusividade, à imagem dos pactos de não concorrência e de permanência, constitui uma limitação voluntária dos direitos de personalidade do trabalhador, pelo que, sendo legal, é sempre revogável, devendo o empregador ser indemnizado (art. 81.º, n.º 2, CC)”.

(33) BRUNA ALEXANDRA MARQUES PINTO, *O pacto de exclusividade*, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2018, , disponível em *O pacto de exclusividade | Estudo Geral* (<uc.pt>), pp. 20 e 99: “Do exposto, concluímos pela conformidade constitucional do pacto de exclusividade com a liberdade de trabalho que é assegurada ao trabalhador, não devendo considerar-se tal limitação à liberdade de trabalho “constitucionalmente intolerável”, desde que as partes não possam desnutri-la, devendo reconhecer-se um *minimum* da liberdade de trabalho, um perímetro segundo o qual, o empregador não possa suprimir por via do pacto de exclusividade, procedendo-se a um juízo de proporcionalidade”. (...) “Neste contexto, o núcleo de actividades proibidas, com a celebração do pacto, ao trabalhador, deve constituir a menor limitação possível aos seus direitos fundamentais, não logrando que o pacto de exclusividade possa afetar o núcleo mínimo essencial da liberdade de trabalho ou desrespeitar a realização pessoal do trabalhador, abrangendo actividades recreativas e/ou o trabalho voluntário”.

que definirá soluções. Porventura, teria sido preferível uma redação mais clarificadora, tal como a adotada no âmbito do estatuto dos profissionais da área da cultura, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, que nos termos do 15.º (“Pluriemprego e regime de exclusividade”)(³⁴), estabelece que é admitido o pluriemprego, salvo se as partes estabelecerem, por escrito, que o trabalhador realiza a sua atividade em exclusivo para um único empregador, mediante a fixação de uma compensação adequada para a prestação do trabalho em regime de exclusividade (n.º 1) e, quando não exista acordo de exclusividade, os trabalhadores podem celebrar contratos simultâneos com mais de um empregador, desde que o cumprimento do objeto dos diferentes contratos não seja incompatível por razão de horário, localização geográfica ou profissional, devendo ser respeitados os deveres que não pressupõem a prestação da atividade laboral (n.º 2) — ou seja, é fixado (i) o princípio geral do pluriemprego, desde que seja compatível o cumprimento dos vários contratos, em termos profissionais, de horário de trabalho e localização geográfica e, paralelamente, (ii) a admissibilidade do regime de exclusividade, mediante a observância de forma escrita e o pagamento de uma compensação, tal como sucede em relação ao pacto de não concorrência previsto no CT.

5.1. Âmbito

O pacto de exclusividade assume um âmbito mais alargado que o dever de não concorrência(³⁵) e o dever de sigilo, ou seja, consubstancia a vinculação do trabalhador a algo mais que o dever de lealdade, na sua dupla vertente de não concorrência e sigilo, e que o próprio dever de cumprimento do contrato de trabalho, materializado nos restantes deveres laborais do trabalhador, designadamente produtividade e segurança e

(³⁴) LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Coimbra: Almedina, 2021, p. 391: “Finalmente, constitui igualmente uma cláusula de limitação da liberdade de trabalho o pacto de exclusividade, o qual, embora frequente não se encontra regulado no Código, surgindo-nos, no entanto, previsto no art. 11.º, n.º 5, do RCTPE, relativamente ao contrato de trabalho de profissionais de espetáculo e audiovisual”.

(³⁵) LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Coimbra: Almedina, 2021, p. 391: “O pacto de exclusividade implica a proibição de o trabalhador exercer qualquer outra actividade remunerada na vigência da relação de trabalho, constituindo assim um *plus* face ao dever de não concorrência que apenas proíbe o exercício de actividade concorrente [art. 128.º, n.º 1 f)]”.

saúde no trabalho. Se assim não fosse, nenhuma utilidade teria a cláusula de exclusividade inserida no contrato de trabalho ou em convenção autónoma firmada pelo empregador e trabalhador e constituiria apenas o reforço de deveres legais decorrentes do contrato de trabalho⁽³⁶⁾; no entanto, é configurável que a cláusula de exclusividade possa ter a função concretizadora do dever de lealdade, nomeadamente, do dever de não concorrência⁽³⁷⁾ ou de outro dever decorrente do contrato de trabalho, sigilo, produtividade ou segurança e saúde, por exemplo, alcançando-se assim uma maior segurança e certeza na sua aplicação, embora em bom rigor, nesses casos, o pacto de exclusividade se afigure desnecessário⁽³⁸⁾. Isto, sem prejuízo de a cláusula de exclusividade ser válida apenas como complemento, nomeadamente, do dever de lealdade, nos casos em que não se verifiquem os pressupostos materiais e formais do pacto de exclusividade. Em particular, sobre a obrigação de exclusividade e o dever de não concorrência, o STJ⁽³⁹⁾ decidiu que a possibilidade de, no contrato de trabalho, se estipular, por escrito, a obrigação de o trabalhador não exercer, no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato, atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador, com a atribuição ao trabalhador de uma compensação adequada durante o período convencionado, consignada no CT, não viola o princípio da liberdade de

(36) ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 376: “Há, desde logo, que considerar a hipótese de a exclusividade ser estipulada como garantia da abstenção de concorrência, em empresas e sectores mais sensíveis sob esse ponto de vista. Mas, nesse caso, tal estipulação constituirá mero reforço ou reiteração do dever de abstenção de concorrência, pelo que não oferecerá dúvidas quanto à sua legalidade”.

(37) PEDRO FURTADO MARTINS, «O pluriemprego no direito do trabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias* (coord. António Martins Moreira), Coimbra: Almedina, 1999, p. 202: “Em alguns casos, tais convenções têm como objecto a não prestação de um trabalho de natureza idêntica ou equivalente àquele que o trabalhador se comprometeu a executar junto do respectivo empregador, ou ainda a abstenção da prestação de qualquer trabalho para entidades que prossigam actividades concorrentes com as da entidade patronal. Nestas hipóteses, os pactos de exclusividade são, no fundo, acordos de não-concorrência, estabelecidos para vigorar durante a vigência da relação de trabalho. A sua função consiste, essencialmente, em definir o alcance e assegurar o cumprimento do dever de não concorrência que impende sobre o trabalhador”.

(38) JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de exclusividade no ordenamento laboral português: alguma notas*, disponível em <<https://docplayer.com.br/49732259-Os-pactos-de-exclusividade-no-ordenamento-laboral-portugues-algumas-notas.html>>, p. 30: “Em todo o caso, sendo múltiplas as feições que estes pactos apresentam na prática negocial corrente, só muito remotamente um pacto de exclusividade poderá ser configurado como um instrumento que densifica o dever de não concorrência por parte do trabalhador, uma vez que este dever, sendo um afloramento do dever de lealdade, encontra-se legalmente consagrado com uma amplitude tal que torna desnecessária qualquer previsão convencional destinada à sua densificação”.

(39) Acórdão do STJ, Processo n.º 0920625, 10/12/2009, disponível em *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (<[dgsi.pt](#)>).

trabalho consagrado no art. 47.º, n.º 1, da CRP e que a obrigação de exclusividade, eventualmente, consignada em cláusula acessória do contrato de trabalho, se referida a atividades concorrentes com a do empregador, não releva com autonomia, na perspetiva de restrição à liberdade de trabalho, por se tratar de obrigação inerente à relação laboral, por força do disposto na alínea *e*) do n.º 1 do art. 121.º do Código do Trabalho de 2003, como afloramento do dever geral de lealdade. Noutra decisão, o STJ⁽⁴⁰⁾ considerou “De novo, não há nenhum facto provado a falar de exclusividade, e a nosso ver não pode pedir-se a um trabalhador a lealdade de não ir trabalhar para um concorrente em acumulação, quando o seu nível de ocupação (quer em tempo, quer em qualidade) é diminuto e quando, objetivamente, o seu nível de retribuição é insuficiente para suportar o custo de vida segundo o padrão normal dum professor doutorado com 18 anos de trabalho. (...) «Não deve confundir-se o dever de não concorrência (que decorre da lei e vigora na pendência do contrato de trabalho) com o pacto de não concorrência (que visa limitar a atividade do trabalhador durante certo período temporal subsequente à cessação do contrato). Tal como não deve confundir-se, por outro lado, o dever de não concorrência com o pacto de exclusividade (que proíbe o trabalhador de exercer qualquer outra atividade remunerada na vigência da relação de trabalho, tratando-se, assim, como de um *plus* face ao dever de não concorrência)» — cf. João Leal Amado. Na verdade, «não tendo sido estipulada uma cláusula de exclusividade, como a autonomia privada não foi coartada, o trabalhador pode prestar serviços a mais de um empregador, sem que isso só por si represente uma violação do dever de concorrência» — cf. Pedro Romano Martinez”.

Porém, o pacto de exclusividade implica a restrição de uma liberdade fundamental, que é a liberdade de trabalho e por isso urge definir com precisão, os limites, a que necessariamente se encontrará sujeito⁽⁴¹⁾. Numa primeira linha, conforme já ficou exposto, a restrição à liberdade de trabalho deverá limitar-se ao necessário, adequado e proporcional para salvarguardar o interesse do empregador, conforme imposto pelo n.º 2 do art. 18.º da CRP⁽⁴²⁾, e, tratando-se de uma limitação voluntária dos direitos

⁽⁴⁰⁾ Acórdão do STJ, Processo n.º 500/13.2TTPRT.P1.S2, 11/02/2015, disponível em *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (<dgsi.pt>).

⁽⁴¹⁾ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 4.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, pp. 382 e 383: “Trata-se aqui de um pacto que se perfila como um *plus* face ao dever de não concorrência (dado que este apenas proíbe o exercício de atividade concorrente), o qual, não encontrando guarida no CT e analisando-se numa séria limitação da liberdade de trabalho, não pode deixar de suscitar muitas cautelas quanto aos termos da sua admissibilidade”.

⁽⁴²⁾ RITA ROBALO ALMEIDA, *A importância da cláusula de exclusividade na delimitação dos con-*

de personalidade, deverá ser conforme com a lei, a ordem pública e os bons costumes, sob pena de nulidade, de acordo com o n.º 1 do art. 81.º do CC⁽⁴³⁾, regendo-se pelo princípio geral da boa fé⁽⁴⁴⁾. Numa segunda linha, que se partilha, é defensável a aplicação analógica das condições legalmente previstas para o pacto de não concorrência⁽⁴⁵⁾ após a cessação do contrato de trabalho, designadamente tratar-se de uma atividade suscetível de causar prejuízo ao empregador e, portanto, que esteja em causa um inte-

tratos subordinados e contratos de prestação de serviços, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018, disponível em <<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37457>>, p. 46: “Com efeito, e atendendo no princípio da proporcionalidade, o trabalhador apenas poderá/deverá ser impedido de exercer outras actividades quando tal se mostre absolutamente necessário à prossecução e protecção dos interesses da entidade empregadora, os quais deverão ser, sempre, tal como anteriormente explicado, idoneamente comprovados pelo empregador”.

(43) JOANA VASCONCELOS, «Sobre a aplicação do art. 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho» in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Lisboa: Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015, pp. 220 e 221: “A aplicação do art. 81.º, n.º 1, do CC às cláusulas não típicas de limitação da liberdade de trabalho — como as de exclusividade e as de sigilo (ou confidencialidade), supra caracterizadas — traduz-se na sua admissibilidade de princípio, verificadas certas condições impostas pela necessária conformidade com a lei, a ordem pública e os bons costumes. De entre estas, cabe destacar a explicitação, através da enumeração ou da definição de um critério, das actividades vedadas ao trabalhador, na cláusula de exclusividade, ou das informações confidenciais, na de sigilo, não sendo lícita, por contrariar tais limites, uma proibição ou uma reserva total e absoluta. E, bem assim, a atribuição ao trabalhador de uma compensação adequada à limitação de actividade estipulada através da cláusula de exclusividade e, sendo o caso, da cláusula de sigilo, a qual é imposta pelo requisito da não contrariedade à ordem pública e confirmada pelos lugares paralelos dos arts. 136.º e 137.º do CT. Porque, tal como supra se assinalou, subjaz ao art. 81.º do CC uma opção no sentido de permitir latamente as composições de interesses nele versadas, submetendo-as a um mínimo de limitações e cometendo a sua modelação à autonomia privada, não constituem requisitos da lícita estipulação de cláusulas não típicas de limitação da liberdade de trabalho, quer a explicitação do interesse do empregador visado, quer a sua sujeição a um prazo máximo”.

(44) ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, pp. 375 e 377: “Por um lado, estas estipulações abrigam-se na liberdade contratual, uma vez que não existe disposição legal que especificamente as impeça. Por outro lado, trata-se de uma forma de limitação da liberdade de trabalho, que pode ser legitimada por relevantes e atendíveis interesses do empregador, mas que deve conter-se dentro dos limites da razoabilidade e do respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador. (...) Na apreciação da legitimidade deste tipo de cláusulas há, assim, que ter em conta o quadro de implicações do princípio da boa-fé na execução do contrato, o respeito pela liberdade de trabalho e a legítima pretensão, por parte de quem vive do seu trabalho, de aplicar variada e proveitosamente as aptidões profissionais de que dispõe, sendo, como se disse, exigível a demonstração da existência de um interesse do empregador que seja relevante e digno de protecção”.

(45) PEDRO FURTADO MARTINS, «O pluriemprego no direito do trabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias* (coord. António Martins Moreira), Coimbra: Almedina, 1999, p. 204: “Pela nossa parte, pensamos que os pactos de exclusividade celebrados para vigorar na constância da relação de trabalho serão, em princípio válidos, ainda que se lhes devam aplicar algumas restrições nomeadamente as que decorrem dos princípios gerais e da aplicação analógica das regras vigentes para as limitações de concorrência pós-eficazes”.

resse legítimo deste, e ainda, a atribuição de uma compensação durante o período de limitação da atividade, para além, da observância da forma escrita e de uma duração máxima. A cláusula de exclusividade poderá ser mais ou menos restritiva, podendo inclusivamente surgir a figura dos *pactos de semi-exclusividade*⁽⁴⁶⁾ que, no entanto, ficam sujeitos aos mesmos pressupostos e consequências, apesar de não configurarem pactos de exclusividade em sentido próprio; mas, a cláusula de exclusividade não poderá ser tão ampla, que proíba o exercício de toda e qualquer atividade profissional⁽⁴⁷⁾, independentemente da alegação e demonstração de um fundamento, do interesse do empregador, da função assumida ou da tarefa desempenhada pelo trabalhador, da localização geográfica, do tempo de exercício e do tipo contratual em causa, pois nesse caso, ficará colocada em causa a validade da própria cláusula, atenta desde logo a indeterminabilidade do respetivo objeto. Analisemos seguidamente, os requisitos materiais e formais, condições e efeitos do pacto de exclusividade de modo a concretizar o seu âmbito de aplicação.

5.2. Fundamento e forma

O acordo de exclusividade celebrado entre o trabalhador e o empregador, constituindo uma restrição à liberdade de trabalho, pressupõe necessariamente um interesse objetivo, sério, real e fundamentado do empregador⁽⁴⁸⁾, alicerçado num prejuízo efetivo ou potencial, e não ape-

(46) JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de exclusividade no ordenamento laboral português: alguma notas*, disponível em <<https://docplayer.com.br/49732259-Os-pactos-de-exclusividade-no-ordenamento-laboral-portugues-algumas-notas.html>>, p. 17: “Assim, se o facto de não se tratar de uma exclusividade *proprio sensu* não implica a falta de recondução destes pactos aos requisitos exigíveis para os pactos de exclusividade — argumento *ad maioris ad minus*, que legitima uma espécie de pactos de semi-exclusividade —, está-se, em rigor, perante pactos de proibição de outras atividades. Em ilustração: a proibição convencional de exercício de qualquer atividade na localidade em que o trabalhador exerce funções, permitindo que o trabalhador exerça atividades fora desse perímetro, é reconduzível à *factis species* dos pactos de exclusividade, não obstante as margens relativas ao desenvolvimento de outras atividades laborais”.

(47) JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pp. 630 e 631: “Trata-se de cláusulas [de exclusividade] que tipicamente proíbem ao trabalhador toda e qualquer actividade profissional durante a vigência do contrato e, portanto, tanto actividades concorrentes, como não concorrentes com a do seu empregador”.

(48) ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.^a ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 377: “Enquanto instrumento de limitação da liberdade de trabalho, a cláusula de exclusividade só pode considerar-se legítima se tiver subjacente um real e efectivo interesse do empregador (...) não motivações arbitrárias ou inconsistentes como uma mera afirmação do domínio do empregador sobre

nas no propósito imotivado do reforço da disponibilidade, produtividade e lealdade, por parte do trabalhador, porquanto estes valores já se encontram acautelados pelo princípio do cumprimento do contrato, *maxime*, mediante a observância dos deveres que a lei impõe ao trabalhador, por efeito da celebração do contrato de trabalho. Deverão ser ponderados, para fundamentação do interesse do empregador, o prejuízo que o exercício da outra atividade pelo trabalhador lhe possa causar, em moldes semelhantes aos previstos para o pacto de não concorrência e, concretamente, o objeto social e a atividade económica do empregador, a organização empresarial, a atividade profissional e as funções desempenhadas pelo trabalhador, o local e tempo de exercício da atividade e ainda o tipo de vínculo contratual em causa. No caso de os pressupostos substantivos não se encontrarem verificados, a cláusula de exclusividade não será lícita enquanto tal, mas eventualmente apenas como consolidação de outros deveres decorrentes do contrato de trabalho, nomeadamente, o dever de não concorrência, no âmbito do dever de lealdade. De resto, o ónus da prova do interesse legítimo impende sobre o empregador⁽⁴⁹⁾. É certo que existem interesses empresariais, económicos, comerciais, financeiros, muito diversificados, que poderão ser invocados como fundamento do pacto de exclusividade⁽⁵⁰⁾, e em algumas situações poderá estar em causa simplesmente a

a pessoa do trabalhador (...). É preciso que, sob o ponto de vista do funcionamento e da economia da empresa, a exclusividade corresponda a uma necessidade objectiva suficientemente forte para que se sobreponha à plena liberdade de trabalho, ou seja, à liberdade de escolha do trabalhador quanto ao seu uso do tempo deixado livre pelo contrato”.

(49) JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de exclusividade no ordenamento laboral português: alguma notas*, disponível em <<https://docplayer.com.br/49732259-Os-pactos-de-exclusividade-no-ordenamento-laboral-portugues-alcunas-notas.html>>, p. 9: “Estando-se diante de um acordo de limitação à liberdade de trabalho, a inexistência de uma presunção legal e a necessidade de o empregador ter de alegar e fazer prova da legitimidade dos interesses tutelados com o pacto justifica-se em função da convocação de um direito fundamental e louva-se na necessidade de evitar a aplicação irrestrita de pactos que, limitando a liberdade de trabalho, suscitam uma fundamentação idêntica à exigida pelo art. 18.º da CRP para as leis restritivas de direitos, liberdades e garantias, enquadramento que, ao cabo e ao resto, e à semelhança do que se verifica também com os pactos de não concorrência, se congrua com o princípio, mais vasto, de que «se o empregador se faz valer de um motivo para poder apor uma determinada cláusula tem que o provar»”.

(50) JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de exclusividade no ordenamento laboral português: alguma notas*, disponível em <<https://docplayer.com.br/49732259-Os-pactos-de-exclusividade-no-ordenamento-laboral-portugues-alcunas-notas.html>>, pp. 8 e 9: “Cuidando-se de encontrar justificação para o acordo na proteção na vulneração potencial de interesses comerciais ou financeiros do empregador ou na penosidade, especial sensibilidade, responsabilidade, complexidade, disponibilidade ou perigo que a atividade desenvolvida pelo trabalhador representa, será o empregador quem tem de provar que a dispersão por outras atividades põe em risco o desempenho profissional do trabalhador ou que, na falta de proibição legal, o exercício de outras atividades potencia dependências profissionais, económicas e financeiras suscetíveis de comprometer os requisitos postulados para o exercício da

responsabilidade, disponibilidade, competência, aptidão ou dedicação plena do trabalhador⁽⁵¹⁾ a uma empresa, profissão, atividade ou tarefa⁽⁵²⁾, muitas vezes complexa, envolvendo especial perigosidade ou confiança, mas, seja como for, o interesse legítimo do empregador terá sempre que ser fundamentado, devidamente alegado e provado, passando pelo crivo apertado da restrição estritamente necessária da liberdade de trabalho, num critério de proporcionalidade e razoabilidade, para que possa existir um pacto de exclusividade validamente acordado com o trabalhador nos termos gerais da boa fé e conforme com a lei, bons costumes e a ordem pública⁽⁵³⁾. Na mesma lógica de certeza e segurança jurídica, o pacto de exclusividade deve ser expresso e obedecer a uma forma escrita, admitindo-se a estipulação *ab initio* no contrato de trabalho ou durante a respetiva execução, em instrumento autónomo, tal como sucede com o pacto de não concorrência.

O STJ⁽⁵⁴⁾ entendeu que a licitude da cláusula de exclusividade que limite o exercício de atividades não concorrentes com a do empregador deve ser averiguada segundo critérios de adequação e proporcionalidade, em função de um real e efetivo interesse do empregador (atendendo, designadamente, ao sector económico em que a empresa se insere) correlacio-

atividade objeto do contrato de trabalho (exemplo: isenção, integridade, probidade ou especial diligência) ou de afetar, com gravidade, a sua imagem e os interesses económicos subjacentes”.

⁽⁵¹⁾ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 376: “Noutras situações, a exclusividade pode ser pretendida como fundamento na prevenção do desgaste e da perda de aptidões do trabalhador ou no propósito de aproveitamento total de competências ganhas com formação assegurada pela empresa, ou mesmo, simplesmente, como forma de acentuação da subordinação”.

⁽⁵²⁾ JOANA VASCONCELOS, «Sobre a aplicação do art. 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho» in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Lisboa: Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015, pp. 202 e 203: “E, bem assim, as cláusulas de exclusividade, que vedam ao trabalhador, no decurso da relação de trabalho, o exercício de outra atividade profissional, por conta própria ou alheia de forma remunerada ou gratuita, tendo em vista assegurar a sua plena dedicação às funções prosseguidas ou a sua total identificação com o empregador”.

⁽⁵³⁾ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho. Vol. I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 631: “As cláusulas de exclusividade representam um sério limite à liberdade de trabalho pelo que se entende, noutros ordenamentos como o francês, que tais cláusulas devem ser expressas e corresponder a um interesse da empresa. Esta última exigência é particularmente importante face ao perigo de as cláusulas de exclusividade aparecerem associadas a contratos de trabalho precários ou a contratos de trabalho a tempo parcial e até com um período normal de trabalho muito reduzido. (...) Parece poder exigir-se, pelo menos, que a cláusula de exclusividade se justifique face à natureza das tarefas do trabalhador e seja proporcionada a restrição à liberdade fundamental de trabalho que implica relativamente ao escopo legítimo que com ela é visado”.

⁽⁵⁴⁾ Acórdão do STJ, Processo n.º 0920625, 10/12/2009, disponível em *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (<dgsi.pt>).

nado com a natureza das tarefas objeto do contrato (tendo em conta a complexidade técnica destas, o tempo exigido para um eficiente desempenho e a responsabilidade do trabalhador, que podem reclamar disponibilidade total). Refere-se que “Quer isto dizer que o problema da validade, à luz das garantias consignadas nos arts. 47.º, n.º 1 e 58.º, n.º 1, da Constituição, de uma cláusula de exclusividade só pode colocar-se quando dela resulte, para o trabalhador, a obrigação de não exercer para outrem ou por conta própria atividades não concorrentes com a do empregador. Só nesse caso se poderá falar de compressão das referidas garantias, cuja licitude, apreciada à luz das normas constitucionais, há-de ser averiguada (...). Uma tal ponderação é suscetível de reconduzir a obrigação de exclusividade à própria essência do contrato, na perspectiva de que, sem a exclusividade, os fins por ele prosseguidos não seriam plenamente atingidos. No caso presente, a cláusula (...) só pode considerar-se lícita se encarada como tendo em vista reforçar a proteção legal contra o perigo de concorrência, consignada na alínea e) do n.º 1 do art. 121.º do Código de 2003, porquanto não se mostram presentes fatores relacionados com a atividade económica da empresa e com as funções da trabalhadora, que, de algum modo, justifiquem a necessidade de prévio consentimento da empregadora para que aquela pudesse aceitar trabalhos remunerados ou não remunerados por terceiros e/ou o de levar a cabo negócios por sua conta, em atividades não concorrentes. Deste modo, se entende que, considerada a obrigação assumida pela trabalhadora na ótica de um reforço do dever estatuído no referido preceito, a referida cláusula não ofende a garantia constitucional de liberdade de trabalho.”. O STJ⁽⁵⁵⁾, numa outra decisão, refere, com relevância para esta questão, “Por seu turno, neste âmbito, pondera Júlio Manuel Vieira Gomes: «Em princípio, não é proibido ao trabalhador que realize outras atividades desde que, precisamente, não concorrentes. A possibilidade de pluriemprego ou de pluriatividade pode, no entanto, suscitar algumas questões: pode, desde logo, questionar-se se o trabalhador está sempre proibido de exercer atividades em empresas concorrentes entre si. (...) Para alguns, haverá uma proibição total de atividade numa empresa concorrente. Para outros, importará atender ao risco efetivo que para o empregador representa o facto de aquele trabalhador trabalhar igualmente para a concorrência. Em certos casos concretos, o risco pode considerar-se muito circunscrito ou reduzido: será, porventura, o caso de uma empregada de limpeza que trabalha de manhã na empresa X e à tarde

(55) Acórdão do STJ, Processo n.º 500/13.2TTPRT.P1.S2, 11/02/2015, disponível em *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (<dsi.pt>).

na empresa Y. Para outros ainda, a questão essencial seria a de saber se o trabalhador exerce ou não funções análogas ou similares numa e noutra empresa.»”. O TRP⁽⁵⁶⁾ considerou que não havendo um real e efetivo interesse do empregador em manter o trabalhador em regime de exclusividade, com a obrigação de não exercer para outrem ou por conta própria atividades não concorrentes com a do empregador, a cláusula de exclusividade só pode considerar-se lícita se encarada como tendo em vista reforçar a proteção legal contra o perigo de concorrência; no caso de o empregador alargar a sua atividade comercial para fins que nada têm a ver com o seu objeto social, o que potencia a ampliação das possíveis áreas de intersecção com a atividade extralaboral do trabalhador, é essencial para a afirmação de uma infração disciplinar dolosa o conhecimento efetivo por parte do trabalhador de que o empregador desenvolveu também atividade fora do seu objeto social e não sendo possível formular um juízo de censura sobre esta falta de conhecimento, ainda que a título de negligência, não pode perspetivar-se a existência de uma infração disciplinar por violação do dever de não concorrência. Entendeu ainda que, “As cláusulas de exclusividade, apesar de ocorrerem com alguma frequência, não têm na nossa lei ordinária regulamentação expressa. Como refere Júlio Vieira Gomes, tais cláusulas «tipicamente proíbem ao trabalhador toda e qualquer atividade profissional durante a vigência do contrato e, portanto, tanto atividades concorrentes como atividades não concorrentes com a do seu empregador», representando «um sério limite à liberdade de trabalho». Porque a obrigação de não concorrência é inerente à relação laboral, como seu elemento essencial, por força do estabelecido no art. 128.º, al. f) do Código do Trabalho, como afloramento do dever geral de lealdade, não pode relevar, com autonomia a obrigação de exclusividade quando referida a atividades concorrentes. Com efeito, o dever de não concorrência pressupõe precisamente a admissibilidade do pluriemprego, isto é, a possibilidade de prestação de trabalho a mais do que um empregador, sem que qualquer deles possa arrogar-se, sem mais, o direito de exigir essa prestação em exclusivo. Não há, pois, dúvida de que quando a lei proíbe ao trabalhador atividade concorrenciais, não está, seguramente, a impor-lhe a exclusividade da prestação de trabalho a um empregador. E, porque assim é, o problema da validade, à luz das garantias consignadas nos arts. 47.º/1 e 58.º/1 da Constituição, de uma cláusula de exclusividade só pode colocar-se quando dela resulte, para o trabalhador, a obrigação de não exercer

(56) Acórdão do TRP, Processo n.º 2/12.4TTMAI.P1, 08-09-2014, disponível em *Acórdão do Tribunal da Relação do Porto* (<dgsi.pt>).

para outrem ou por conta própria atividades não concorrentes com a do empregador, só nesse caso se podendo falar de compressão das referidas garantias, cuja licitude há de ser averiguada segundo critérios de adequação e proporcionalidade, em função de um real e efetivo interesse do empregador correlacionado com as natureza das tarefas objeto do contrato.” Concretizando, “(...) tendo em conta as funções desempenhadas pelo autor de coordenador técnico (cargo que se havia obrigado a exercer em regime de exclusividade, mediante adenda ao contrato de trabalho) do departamento de assistência técnica, não nos parece que tenham ficado minimamente demonstrados quaisquer fatores relacionados com a atividade económica da empresa ou com as funções do trabalhador (v.g.: sua complexidade técnica, tempo exigido para um eficiente desempenho ou responsabilidade do trabalhador) que de algum modo possam justificar tal exclusividade. Aliás, e como também se provou, a ré tem outro trabalhador que desempenha as mesmas funções de coordenação que as desempenhadas pelo autor, com a mesma remuneração e ao qual não era exigida exclusividade. (...) os factos provados não demonstram haver um real e efetivo interesse do empregador em manter o trabalhador em regime de exclusividade, com a obrigação de não exercer para outrem ou por conta própria atividades não concorrentes com a do empregador, e beneficiar da compressão das garantias consignadas nos arts. 47.º, n.º 1 e 58.º, n.º 1, da Constituição”. Ademais, pesou também na decisão do tribunal, o facto de não ter ficado apurada a existência de uma qualquer contrapartida específica pela exclusividade, matéria que veremos de seguida.

5.3. Compensação e duração

O pagamento de uma compensação durante o período de limitação da atividade, ou de um *acréscimo retributivo*⁽⁵⁷⁾ ou *subsídio de exclusividade*⁽⁵⁸⁾,

(57) LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Coimbra: Almedina, 2021, p. 392: “O pacto de exclusividade implica uma séria limitação à liberdade de trabalho, sendo por isso normalmente associado a um acréscimo retributivo”.

(58) PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 655: “Mesmo que não ponha em causa o dever de não concorrência, a liberdade de trabalho pode encontrar-se condicionada por um pacto de exclusividade, por via do qual o trabalhador fica impedido de desenvolver qualquer outra atividade, por conta alheia ou por conta própria, em benefício de outrem. Frequentemente, a exclusividade está associada a um acréscimo retributivo (p. ex., subsídio de exclusividade), mas também, neste aspeto, vigora o princípio da autonomia privada”.

constituirá uma condição essencial do pacto de exclusividade, em moldes análogos com o pacto de não concorrência, após a cessação do contrato de trabalho, o que se afigura razoável, em termos de proporcionalidade⁽⁵⁹⁾, atenta a inerente limitação à liberdade de trabalho⁽⁶⁰⁾ imposta ao trabalhador e, o não pagamento da compensação, poderá implicar a desconsideração da obrigação de exclusividade⁽⁶¹⁾. Sobre esta questão, o STJ⁽⁶²⁾ entendeu que o pacto de exclusividade celebrado entre trabalhador e empregador ao abrigo do princípio da autonomia privada tem normalmente associado um acréscimo remuneratório de significativo valor, na medida em que esse pacto implica uma limitação voluntária dos direitos de personalidade do trabalhador; o regime de exclusividade previsto no contrato coletivo de trabalho dos jornalistas mostra-se estruturado para a dedicação total do trabalhador ao empregador; ficando clausulado no contrato de trabalho firmado entre as partes que a atividade do trabalhador é “em regime de exclusividade no campo das publicações periódicas”, este conservou o direito de exercer a sua atividade profissional, fazendo-o por conta própria ou de outrem, designadamente em empresas de comunicação social de rádio e televisão e em publicações não periódicas, e ficou submetido a um regime que se aproxima da não concorrência, pelo que não lhe assiste o direito à retribuição especial prevista no contrato coletivo de trabalho. Considerou ainda que, “Por via de regra, o trabalhador não está impedido de exercer, na pendência do contrato de trabalho, a sua prestação laboral (idêntica ou diversa) para outro empre-

(59) ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 377: “Nas situações em que isso ocorra, a adequação e a razoabilidade do arranjo negocial impõe a fixação de uma compensação económica para a renúncia a ganhos complementares que a estipulação da exclusividade implica”.

(60) JOÃO ZENHA MARTINS, *Os pactos de exclusividade no ordenamento laboral português: alguma notas*, disponível em <<https://docplayer.com.br/49732259-Os-pactos-de-exclusividade-no-ordenamento-laboral-portugues-algumas-notas.html>>, p. 30: “A criação de um dever de exclusividade constitui, no sistema português, uma prerrogativa dos sujeitos laborais, para fazer face a interesses de natureza diversa. Não existindo previsão legal acerca deste tipo de pactos, exige-se, contudo, a verificação de um interesse legítimo que fundamente esta limitação à liberdade de trabalho. Não se entrevedo obstáculo à previsão convencional de um dever de exclusividade no âmbito de um contrato de trabalho a tempo parcial, postula-se a necessidade de atribuição de uma compensação económica ao trabalhador, que garanta a reparação do dano provocado à liberdade de trabalho. Esta compensação, para ser efetiva, deve assentar num pressuposto de justeza, sendo defensável que possa ser ajustada pelos tribunais”.

(61) JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2016, p. 539: “Agora de outra parte, o não pagamento da contrapartida por parte do empregador pode implicar a cessação do contrato de trabalho, mediante o exercício do direito de resolução por parte do trabalhador”.

(62) Acórdão do STJ, Processo n.º 07S2623, 24/10/2007, disponível em *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (<dgsi.pt>).

gador e, bem assim, de o fazer por conta própria. Porém, e em decorrência direta do dever de lealdade que lhe é legalmente imposto, o trabalhador está proibido de desenvolver qualquer atividade que seja potencialmente suscetível de entrar em concorrência com aquela a que se reporta o vínculo laboral. Mas as partes podem ir mais longe: ao abrigo do princípio da autonomia privada, a lei permite que consertem entre si um pacto de exclusividade. Como esse pacto implica uma limitação voluntária dos direitos de personalidade do trabalhador — que, por isso, o pode revogar livremente, indemnizando o empregador (art. 81.º, n.º 2 do CC) — a ele se associa, normalmente, um acréscimo remuneratório de significativo valor”.

Relativamente à duração do pacto de exclusividade, eventualmente fará sentido a aplicação da regra prevista quanto ao pacto de não concorrência, de que é lícita a limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos, ou, tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de atividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, até ao período de três anos, subsequente à cessação do contrato de trabalho⁽⁶³⁾, mas haverá que considerar que o pacto de não concorrência vigora posteriormente à cessação do vínculo laboral que unia empregador e trabalhador, enquanto o pacto de exclusividade poderá estar associado a todo o período de execução do contrato de trabalho, porém, em qualquer caso apenas deverá durar enquanto o seu fundamento persistir, além de que, as partes poderão livremente acordar, no âmbito da sua autonomia privada, uma cláusula de exclusividade, com duração limitada. De todo o modo, existe a possibilidade de livre desvinculação do trabalhador, da cláusula de exclusividade, a qualquer momento, através de revogação, uma vez que se trata de uma limitação voluntária dos direitos de personalidade, ainda que sujeito ao pagamento de uma indemnização pelos prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte⁽⁶⁴⁾ (art. 81.º, n.º 2 do CC).

(63) JOANA VASCONCELOS, «Sobre a aplicação do art. 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho» in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Lisboa: Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015, p. 222: “No que a esta última hipótese respeita, cabe advertir, em consonância com tudo o que ficou dito, que são revogáveis por decisão unilateral do trabalhador, quer as cláusulas de confidencialidade que envolvam a mera limitação voluntária da liberdade de expressão do trabalhador, quer as que constituam cláusulas não típicas de limitação da liberdade de trabalho, submetidas nos termos referidos ao regime do art. 81.º do CC, por o seu conteúdo não se cingir a reproduzir os deveres legais de sigilo que sobre aquele impedem durante a vigência do contrato de trabalho e após a cessação deste, restringindo as suas opções profissionais — mas não já as que sejam reconduzíveis a pactos de não concorrência, submetidos ao art. 136.º, n.ºs 1 e 2, do CT e, por isso, subtraídos ao art. 81.º, n.ºs 1 e 2 do CC”.

(64) LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Coimbra: Almedina, 2021, p. 392: “Em

5.4. Revogação e incumprimento

O pacto de exclusividade pode cessar, a qualquer instante, por iniciativa do trabalhador, mediante revogação, considerando que se trata de uma limitação voluntária dos direitos de personalidade, embora se verifique a obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas do empregador, através da responsabilidade civil objetiva, não se verificando, porém, um ato ilícito, o que poderá obstar à fixação de uma cláusula penal⁽⁶⁵⁾. Neste caso, cremos que não terá lugar a cessação do contrato de trabalho, nem através da caducidade⁽⁶⁶⁾, nem através da justa causa de despedimento, e não obstante a revogação do pacto de exclusividade, o trabalhador continuará vinculado aos deveres legais decorrentes do contrato de trabalho, designadamente o dever de lealdade, na vertente de não concorrência e na vertente de sigilo, admitindo-se entendimento diverso nos casos em que a cláusula de exclusividade seja indissociável da subsistência ou finalidade do contrato de trabalho, e tenha sido celebrada

qualquer caso, uma vez que dele resulta uma limitação voluntária dos direitos de personalidade, deverá admitir-se a possibilidade da sua revogação pelo trabalhador a todo o tempo, ainda que com a obrigação de compensar as legítimas expectativas do empregador”.

⁽⁶⁵⁾ JOANA VASCONCELOS, «Sobre a aplicação do art. 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho» in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Lisboa: Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015, pp. 207 e 222: “O titular do direito de personalidade que, valendo-se de tal prerrogativa, se libertou do negócio que o limita não actua ilicitamente, pelo que não incorre em responsabilidade civil, nos termos dos art. 798.º, ss. do CC. Ainda assim, e por determinação expressa da parte final do mesmo n.º 2 do art. 81.º, é obrigado a indemnizar a outra parte, no que representa uma hipótese de responsabilidade por facto lícito, que visa, tanto quanto possível, acautelar a posição desta, titular de uma mera expectativa quanto ao cumprimento do negócio de personalidade. (...) Já o n.º 2 do art. 81.º do CC atribui ao trabalhador que haja assentido numa cláusula não típica de limitação da sua liberdade de trabalho o direito de unilateralmente dela se libertar e confina as consequências de tal decisão à indemnização das legítimas expectativas do empregador — necessariamente moderadas, diante desta prerrogativa. Obsta, ainda, à fixação por cláusula penal do montante de indemnização devida em caso de desvinculação antecipada do trabalhador de pacto de exclusividade ou de confidencialidade”.

⁽⁶⁶⁾ JOANA VASCONCELOS, «Sobre a aplicação do art. 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho» in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Lisboa: Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015, pp. 222 e 223: “A revogação, com base nesta permissão normativa, da cláusula de exclusividade ou de confidencialidade faz cessar a obrigação do empregador de pagar a contrapartida ajustada e desvincula o trabalhador das obrigações através dela assumidas — mas não, naturalmente, das obrigações de não concorrência e de sigilo a que está, em geral, adstrito, na execução do contrato de trabalho ou uma vez terminado este. Por se tratar de uma atuação lícita do trabalhador, no exercício de uma prerrogativa que visa reverter uma limitação a um direito da personalidade, tal revogação não tem — nem pode ter, dada a *ratio* desta solução —, reflexos directos na cessação do contrato de trabalho, esgotando-se as suas repercussões no plano indemnizatório e nos atenuados termos descritos”.

por ambas partes com base nesse pressuposto⁽⁶⁷⁾. Questão diversa se colocará na situação em que, encontrando-se o trabalhador validamente vinculado a um pacto de exclusividade que não revogou, apesar de legalmente lhe assistir essa prerrogativa, incumpra a cláusula negocial através da qual voluntariamente limitou a sua liberdade de trabalho, pois aí afigura-se ter cabimento a figura da responsabilidade contratual⁽⁶⁸⁾, com obrigação de indemnização pelo prejuízo causado, mas, mais do que isso, poderá verificar-se justa causa de despedimento⁽⁶⁹⁾, como sanção disciplinar aplicada pela infração disciplinar praticada pelo trabalhador, muito embora tal apenas possa suceder nos casos de comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo que, na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes⁽⁷⁰⁾ (art. 351.º, n.ºs 1 e 3 do CT). De notar que, mesmo nos

(67) PEDRO FURTADO MARTINS, «O pluriemprego no direito do trabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias* (coord. António Martins Moreira), Coimbra: Almedina, 1999, pp. 205 e 206: “Sem prejuízo do reconhecimento, em princípio, do direito à livre revogação unilateral do pacto pelo trabalhador (...) deviam excepcionar-se os casos em que a exclusividade do exercício de funções tivesse sido assumida, por ambas as partes, no momento da admissão do trabalhador, como condição *sine qua non* da celebração do próprio contrato de trabalho. Nestas situações, julga-se que será razoável admitir que a revogação do pacto de exclusividade importa a impossibilidade superveniente do dever de prestar o trabalho e a consequente caducidade do contrato”.

(68) PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Coimbra: Almedina, 2022, p. 655: “Caso o trabalhador viole o pacto de exclusividade, para além do dever de indemnizar nos termos gerais da responsabilidade contratual, há que verificar se se encontram preenchidos os pressupostos necessários para o despedimento (art. 351.º, n.º 1, CT). Na eventualidade de o trabalhador se desvincular, nos termos do art. 81.º CC, a responsabilidade é objetiva e questiona-se se poderão estar preenchidos os requisitos do n.º 1 do art. 351.º CT, para ser despedido com justa causa; de todo o modo, a quebra do sinalagma pode determinar a extinção do vínculo”.

(69) LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Coimbra: Almedina, 2021, p. 392: “Em caso de incumprimento do pacto de exclusividade, há lugar à obrigação de o trabalhador indemnizar o empregador (art. 798.º CC). Para além disso, esse incumprimento constitui uma infração disciplinar, que poderá desencadear a aplicação de qualquer das sanções previstas no art. 328.º, incluindo o despedimento (art. 351.º)”.

(70) BRUNA ALEXANDRA MARQUES PINTO, *O pacto de exclusividade*, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2018, , disponível em *O pacto de exclusividade | Estudo Geral* (<uc.pt>), pp. 90 e 91: “Por tudo o que foi dito, quanto à violação da cláusula de exclusividade propriamente dita, e não estando em causa o incumprimento de outros deveres do trabalhador, deve a sanção estabelecida assumir a “finalidade preventiva especial e recuperadora da sanção disciplinar”, como forma de reagir ao incumprimento contratual, mas no sentido de preservar a relação de trabalho, de acordo com o princípio da proporcionalidade, e não optar pelo carácter extintivo da mesma, dando azo a que as partes “arquitem”, por via da cláusula de exclusividade, “uma causa convencional para um despedimento imputável ao trabalhador” e incrementem novas condutas aptas a fundar uma justa causa de despedimento”.

casos em que não exista a obrigação de exclusividade entre o empregador e o trabalhador, o pluriemprego do trabalhador pode igualmente originar a prática de infração disciplinar, e aplicação da correspondente sanção, que, verificados os respetivos pressupostos, poderá ser o despedimento com justa causa, nomeadamente, por violação dos deveres laborais, em particular, dever de lealdade, incluindo a obrigação de sigilo e a proibição da concorrência, desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto, lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, reduções anormais de produtividade, ou até mesmo falsas declarações relativas à justificação de faltas e faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco [alíneas *a*), *d*), *e*), *f*) e *g*) do n.º 2].

O STJ⁽⁷¹⁾ considerou que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade; o dever de lealdade, que, tipicamente, embora em termos apenas exemplificativos, implica a proibição de concorrência e a obrigação de sigilo, reconduz-se, essencialmente, à obrigação de cumprir o programa contratual de acordo com as exigências da boa-fé, em termos que preservem a relação de confiança entre as partes; viola o dever de lealdade a trabalhadora, docente universitária, que, por duas vezes, oculta deliberadamente à entidade empregadora o facto de exercer funções docentes em outro estabelecimento universitário, do mesmo passo que, com essa conduta, viola, igualmente, o dever de comunicar à entidade empregadora a acumulação de funções docentes, conforme legalmente imposto; todavia, não resultando provado que tenham existido prejuízos para a entidade empregadora (“E, portanto, sem prejuízo sequer potencial, qual é a falta de lealdade? É ir trabalhar para uma Universidade que é concorrente direta da recorrida, na mesma cidade, e que se sabe que é concorrente?”), nem que, por causa da acumulação de funções a trabalhadora tenha negligenciado o cumprimento das suas funções ou diminuído a qualidade do ensino que ministrava e resultando provado, por outro lado, que a entidade empregadora teve conhecimento da acumulação de funções

(71) Acórdão do STJ, Processo n.º 500/13.2TTPT.P1.S2, 11/02/2015, disponível em *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (<dgsi.pt>).

passados apenas dois meses e meio desde o seu início e que a trabalhadora possuía antiguidade de quase duas décadas, sem que se mostre provada a existência de antecedentes disciplinares, o comportamento descrito, apesar da sua indiscutível censurabilidade, não é de molde a quebrar irremediavelmente a relação de confiança que a natureza da concreta relação de trabalho em causa pressupõe. O STJ⁽⁷²⁾ decidiu que a cláusula inscrita no contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador se vinculou a não aceitar outros trabalhos remunerados ou não remunerados por terceiros e/ou de levar a cabo negócios por sua conta, sem o prévio consentimento do empregador, e este se comprometeu, em contrapartida, a pagar-lhe 20% da remuneração mensal bruta, não se verificando critérios de adequação e proporcionalidade, em função de um real e efetivo interesse do empregador, correlacionado com a natureza das tarefas objeto do contrato, só pode considerar-se lícita se encarada como tendo em vista reforçar a proteção legal contra o perigo de concorrência; se, no pacto de não concorrência, a obrigação assumida foi a de, no período de 12 meses subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não prestar serviços profissionais de delegada de informação médica, definidos como envolvendo o permanente contacto com médicos, colaboração com médicos em sessões de informação e formação e utilização de um formulário de prescrição, não pode afirmar-se o incumprimento do pacto quando apenas se prova que a trabalhadora constituiu uma sociedade concorrente da qual foi designada co-gerente e, após a cessação do contrato, trabalhou como vendedora de fundos de investimentos para uma sociedade do mesmo grupo da última; a constituição, pelo trabalhador, de uma sociedade concorrente do empregador, na vigência do contrato, sendo um ato que configura infração ao dever de lealdade prescrito na alínea e) do n.º 1 do art. 121.º do Código do Trabalho de 2003, não basta, por si só, para fundar o direito a indemnização, tornando-se necessária a demonstração de que da atividade desenvolvida pela nova sociedade, no período de vigência da relação laboral resultaram danos para o empregador, o que pressupõe o estabelecimento de um nexo de causalidade, a efetuar em função da matéria de facto apurada, à luz da doutrina da causalidade adequada, na sua formulação negativa, acolhida no art. 563.º do CC.

A cessação do contrato de trabalho, por efeito da desvinculação ou incumprimento do pacto de exclusividade, ou ainda por incumprimento de deveres laborais em virtude do pluriemprego será assim uma solução de recurso, atento o primado da conservação da relação laboral.

(72) Acórdão do STJ, Processo n.º 0920625, 10/12/2009, disponível em *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (<dgsi.pt>).

Conclusão

No contexto atual, uma política de pleno emprego, porventura encontrará maior facilidade de execução no pluriemprego do que na exclusividade, considerando a mudança acelerada dos mercados de trabalho e a evolução económica, social e cultural, em termos globais. A liberdade de trabalho é o princípio fundamental e apenas poderá ser objeto das restrições legais, e eventualmente convencionais, das decorrentes do princípio do cumprimento do contrato de trabalho e respetivos deveres intrínsecos, ou ainda das cláusulas de limitação voluntária da liberdade de trabalho, como o pacto de exclusividade que deverá ser conforme com a lei, boa fé, ordem pública e bons costumes. A validade da cláusula de exclusividade, sob pena de mais não significar do que um reforço dos deveres de lealdade, sigilo e não concorrência, ou mesmo de produtividade e segurança e saúde no trabalho, impõe que a restrição seja a estritamente necessária para salvaguardar a liberdade empresarial, pressupondo: um interesse legítimo, objetivamente fundamentado, através da aferição do prejuízo e considerando o objeto social, atividade económica e organização empresarial, a atividade profissional e funções do trabalhador, o local e tempo de exercício da atividade e ainda o tipo de vínculo contratual; a forma escrita, no próprio contrato de trabalho ou em instrumento autónomo; o pagamento de uma compensação e; a liberdade de revogação sem justa causa sem que tal implique a cessação do contrato de trabalho, senão em situações excecionais e, nos casos mais graves de incumprimento do pacto de exclusividade.

Bibliografia

- ALMEIDA, RITA ROBALO, *A importância da cláusula de exclusividade na delimitação dos contratos subordinados e contratos de prestação de serviços*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018, disponível em <<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37457>>.
- AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 4.^a ed., Coimbra: Almedina, 2022, 380-385.
- CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Manual de Direito do Trabalho. Dogmática Básica e Princípios Gerais. Direito Colectivo do Trabalho. Direito Individual do Trabalho*, (reimpressão), Coimbra: Almedina, 1999, 549-551.

- _____, «Anotação — Concorrência Laboral e justa causa de Despedimento» in *Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, Ano 46, 1986, 495-526.
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 21.^a ed., Coimbra: Almedina, 2022, 374-377.
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, 624-631.
- LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho*, 7.^a ed., Coimbra: Almedina, 2021, 391-392.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 10.^a ed., Coimbra: Almedina, 2022, 654-657.
- MARTINS, JOÃO ZENHA, *Os pactos de exclusividade no ordenamento laboral português: alguma notas*, disponível em <<https://docplayer.com.br/49732259-Os-pactos-de-exclusividade-no-ordenamento-laboral-portugues-algumas-notas.html>>.
- _____, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2016, 470-541.
- MARTINS, PEDRO FURTADO, «O pluriemprego no direito do trabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias* (coord. António Martins Moreira), Coimbra: Almedina, 1999, 193-210.
- NETO, ABÍLIO, *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 5.^a ed. Actualizada, Lisboa: Ediforum, 2019, 338-342.
- PINTO, BRUNA ALEXANDRA MARQUES, *O pacto de exclusividade*, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2018, disponível em *O pacto de exclusividade | Estudo Geral* (<uc.pt>).
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, Coimbra: Almedina, 2008, 421-422.
- _____, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.^a ed. (revista e actualizada), Coimbra: Almedina, 2022, 269-275.
- VASCONCELOS, JOANA, «Sobre a aplicação do art. 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho» in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Lisboa: Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015, 201-223.
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e outros, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa: Verbo, 2011, 599-603.