

RIDT[®]

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor

Luís Gonçalves da Silva

Director

Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretary-General

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Periodicity

Semiannual

Nº Registo ERC

127529

ERC Registration No.

127529

Depósito Legal

480082/21

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination

22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA E DESVINCULAÇÃO UNILATERAL DO EMPREGADOR¹

*NON-COMPETE CLAUSE AND ITS UNILATERAL WAIVER
BY THE EMPLOYER*

Joana Vasconcelos²

Sumário: 1. Introdução; 2. Traços gerais da disciplina juslaboral do pacto de não concorrência; 3. Argumentos favoráveis à desvinculação unilateral do empregador: apreciação crítica; 4. A desvinculação unilateral do empregador como “renúncia” do titular ao seu direito: apreciação crítica; 5. A estabilização do contrato de trabalho a favor do empregador como obstáculo à sua desvinculação unilateral; 6. O carácter oneroso e sinalagmático do pacto de não concorrência como obstáculo à desvinculação unilateral do empregador; 7. A imperatividade do regime legal do pacto de não concorrência como obstáculo à desvinculação unilateral do empregador; 8. A opção legal pela vontade concorde das partes como obstáculo à desvinculação unilateral do empregador.

Resumo:

O lapso temporal que, com frequência, decorre entre a estipulação do pacto de não concorrência e a produção dos seus efeitos principais pode reduzir a sua utilidade para o empregador e o interesse deste na sua manutenção, a qual implica, em regra, o pagamento da quantia atribuída ao trabalhador. É neste contexto que surge a questão da admissibilidade da desvinculação unilateral do empregador, com base numa prerrogativa concedida pelo próprio pacto de não concorrência. Submetida em mais de uma ocasião aos nossos tribunais, e com frequência versada na nossa doutrina, a questão tem obtido resposta maioritariamente negativa, com base num vasto e variado elenco de motivos, que justificam uma análise mais detida.

¹ À memória do Pedro Romano Martinez, com muito afeto, muita gratidão e muita saudade.

² Professora Associada da Escola de Lisboa da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

Abstract:

The time lag that often elapses between the stipulation of a non-compete clause and the production of its main effects can reduce its usefulness, thus the employer's interest in keeping it, which, as a rule, involves paying the employee the agreed sum. Such is the context that raises the question concerning the employer's unilateral waiver of non-compete clause-based rights, by means of a non-compete clause granted prerogative. Submitted to our courts in more than one occasion, and frequently addressed by our doctrine, this question has received an overwhelmingly negative answer, due to a vast and varied set of reasons, which require a more detailed analysis.

1. Introdução

O pacto de não concorrência tem como primeiro e principal propósito acautelar o empregador, no período subsequente à cessação do contrato de trabalho, contra o risco de utilização pelo trabalhador (ou por terceiro, a quem o mesmo os faculte) de elementos de vária ordem (contactos, *know-how*, informações e conhecimentos sobre mercados ou processos de produção, promoção e comercialização) a que este teve acesso no desempenho das suas funções³.

Para tanto, obriga o trabalhador a abster-se do exercício da sua atividade profissional, tanto quanto tal se mostre necessário e adequado a lograr tal objetivo, ao mesmo tempo que impõe ao empregador o pagamento de uma quantia por todo o período de limitação estabelecido. E pode ser ajustado no clausulado inicial do

³ Nesta breve descrição do pacto de não concorrência retomamos o essencial de dois nossos textos anteriores: Joana Vasconcelos, "Sobre a aplicação do artigo 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*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pp. 202-203, e Anotação II. ao artigo 136.º, in Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed. Almedina, Coimbra, 2020.

contrato de trabalho, já no decurso da sua execução ou somente quando este termina⁴.

Nas duas primeiras hipóteses, o decurso de um lapso temporal mais ou menos longo entre a estipulação do pacto de não concorrência e a produção dos seus efeitos típicos pode reduzir significativamente a sua utilidade para o empregador e, por tal motivo, o interesse deste na sua manutenção, a qual implica, por via de regra, o efetivo dispêndio da quantia atribuída ao trabalhador⁵.

E é justamente neste contexto que surge a questão da admissibilidade da desvinculação unilateral do empregador - até à extinção do contrato de trabalho, ou logo após esta⁶, e valendo-se, para tanto, de uma prerrogativa que o próprio pacto de não

⁴ Joana Vasconcelos, Anotação IV. ao artigo 136.º, in Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 2020 cit.

⁵ Será assim sempre que o seu pagamento - de uma só vez, pela totalidade, ou fracionado em prestações -, seja diferido para o momento da cessação do contrato de trabalho. Prescrevendo a lei apenas a atribuição ao trabalhador de uma compensação relativa ao tempo de inatividade pactuado (“durante o período de limitação de atividade”), mostram-se compatíveis com esta exigência, tanto a opção de prover à sua satisfação ao longo da vigência do contrato de trabalho, como a de a remeter para o período pós-contratual ajustado, podendo as partes optar por uma ou por outra e, bem assim, modelá-la segundo as suas conveniências. Advirta-se, não obstante, que neste, como noutros pontos, o espaço deixado à autonomia privada é delimitado pelos termos muito restritivos em que é admitido o pacto de não concorrência. E estes obstam, desde logo, a que se ajuste que o trabalhador só receberá a quantia que lhe é devida uma vez decorrido o período pós-contratual fixado, ou parte substancial deste: v., neste sentido, os Acs. RL de 16-3-2011 (Proc. n.º 5227/07, Albertina Pereira) e RC de 17-11-2017 (Proc. n.º 1919/09, Felizardo Paiva), bem como Júlio Gomes, “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, in *Revista do Ministério Público*, n.º 127, 2011, pp. 87 segs., e João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 694 segs. O texto destas e das demais decisões referenciadas ou transcritas ao longo do presente texto está integralmente acessível em www.dgsi.pt.

⁶ Mas sempre em momento anterior à produção dos respetivos efeitos de adstrição do trabalhador a uma temporária inatividade e do empregador ao pagamento a este de uma compensação, pelo correspondente período. O ponto será retomado adiante, nos n.ºs 2 e 6.

concorrência, tal como conformado pelas partes, lhe concederia, de “renunciar” ao benefício dele decorrente⁷.

Submetida em mais de uma ocasião aos nossos tribunais superiores⁸, e amiúde versada na nossa doutrina⁹, esta questão tem obtido resposta maioritariamente negativa.

⁷ Substancialmente idênticas a esta são as questões relativas à “aposição ao pacto de não concorrência de uma condição suspensiva” a tornar a respetiva eficácia “dependente de uma apreciação do empregador, por ocasião da cessação do contrato”, sobre se lhe será “conveniente invocar nesse momento tal obrigação”, e à possibilidade a este conferida “de optar pela alteração do período de vigência” do mesmo, “dentro do limite de 24 meses”, versadas, respetivamente, nos Acs. RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto) e RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro).

⁸ V., entre outros, os Acs. RL de 18-12-2013 (Proc. n.º 2525/11, Isabel Tapadinhas), RE de 10-12-2017 (Proc. n.º 82/14, João Nunes), RE de 7-12-2023 (Proc. n.º 1170/21, Mário Branco Coelho), RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro) e STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado).

⁹ V., entre outros, Guilherme Dray, *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024, pp. 520-521; Júlio Gomes, “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, in *RDES*, 1999, n.º 1, pp. 36-37; *Direito do Trabalho*, Vol. I, 2007 cit. pág. 217; “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, 2011 cit., pp. 94-95 e 97; Maria Irene Gomes, “Questões a propósito dos requisitos exigidos para a lícita constituição da cláusula de não concorrência no contrato de trabalho”, in *Questões Laborais*, n.º 42 (*Vinte Anos de Questões Laborais*), 2013, pp. 260-261; João Zenha Martins, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, in *RDES*, 2006, n.ºs 3-4, pp. 366-367; *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pp. 741 segs; Ricardo Nascimento, *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2008, pág. 362; Rita Canas da Silva, “O Pacto de Não Concorrência”, in *RDES*, 2004, n.º 4, pp. 296-297; Sofia Silva e Sousa, *Obrigação de Não Concorrência “Post Contractum Finitum”*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2012, pp. 114 segs.; “Pactos de não concorrência laborais: a questão (controversa) da possibilidade de renúncia por parte do empregador” in *Coleção Estudos Instituto do Conhecimento AB*, n.º 4, Almedina / Abreu Advogados, Lisboa, 2015, pp. 787 segs.; Joana Vasconcelos, “Sobre a aplicação do artigo 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho”, 2015 cit., pág. 219, e Anotação VIII. ao artigo 136.º, in Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 2020 cit.; Joana Nunes Vicente, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, in João Leal Amado / Milena Silva Rouxinol / Joana Nunes Vicente / Catarina Gomes Santos / Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 733-734.

É vasto e variado o elenco de motivos que, ora com origem no direito comum dos contratos, ora decorrentes da disciplina juslaboral do pacto de não concorrência, sustentam a posição contrária à “renúncia” a este pelo empregador¹⁰, que há muito defendemos¹¹.

As decisões proferidas e os estudos publicados nesta matéria dão clara primazia aos argumentos relativos à incompatibilidade do recuo por tal modo consentido ao empregador com certas características do pacto de não concorrência. Contudo, estes revelam-se muito díspares nas suas consistência e utilidade. E outros há, cujo maior alcance e eficácia contrastam com o menor protagonismo que tende a ser-lhes concedido. Certo é que todos justificam uma análise mais detida, que nos propomos fazer no presente estudo.

2. Traços gerais da disciplina juslaboral do pacto de não concorrência

Por limitar “a liberdade de trabalho após a cessação do contrato”¹², o pacto de não concorrência integra a previsão do n.º 1

¹⁰ É, com efeito, a uma “renúncia” *qua tale* que, frequente e muito inapropriadamente, se procura reconduzir a desvinculação unilateral permitida ao empregador quanto ao pacto de não concorrência outorgado com o trabalhador: v., entre outras, as situações que deram origem aos Acs. RL de 18-12-2013 (Proc. n.º 2525/11, Isabel Tapadinhas), RE de 7-12-2023 (Proc. n.º 1170/21, Mário Branco Coelho), RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro) e STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado). O ponto será retomado e desenvolvido adiante, no n.º 4.

¹¹ Joana Vasconcelos, “*Employer may not unilaterally waive non-competition clause*”, in *European Employment Law Cases - EELA Journal*, no. 3, 2015, pp. 27-30, e Anotação VIII. ao artigo 136.º, in Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 2020 cit.

¹² Sobre o conteúdo essencial da liberdade de trabalho, consagrada no artigo 47.º da Constituição e sobre a sua projeção na disciplina juslaboral das cláusulas tendentes a limitá-la, v., respetivamente, Jorge Miranda / Rui Medeiros,

do artigo 136.º do Código do Trabalho (CT), que proclama a nulidade das cláusulas “de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho” com tal objetivo ou efeito, a menos que preencham as “condições” enunciadas no corpo e nas alíneas do seu n.º 2, de cuja verificação cumulativa depende a sua excecional permissão¹³.

Tais “condições” delimitam o interesse do empregador que justifica a sua lícita estipulação¹⁴, exigem que esta resulte do acordo das partes¹⁵, fixam-lhe a duração máxima¹⁶, sujeitam-na a forma escrita e impõem, ainda, a compensação do trabalhador pela temporária inatividade ajustada. No seu conjunto, operam a conciliação prática entre os interesses naturalmente contrastantes do empregador e do trabalhador. Mais exatamente, garantem que tal

Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, 2.ª ed., Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017; Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 481 e 484-485, e João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pp. 27 segs.

¹³ A preterição de qualquer das “condições” referidas no texto *supra* resulta, assim, na nulidade do pacto de não concorrência - com uma única exceção: a duração do período de inatividade ajustado, cuja não fixação ou excesso face ao limite máximo legalmente estabelecido determina a aplicação deste, conforme prescrito no artigo 121.º, n.º 2, do CT.

¹⁴ Que visa, não evidentemente toda e qualquer concorrência por parte do trabalhador, mas apenas aquela que, por se basear no seu acesso, no exercício das respetivas funções, a clientes, fornecedores, *know-how* e demais informações e conhecimentos relativos ao negócio, o distingue e vantagem face a outros concorrentes e se mostra especialmente perigosa para o empregador, a chamada “concorrência diferencial”.

¹⁵ E, ao fazê-lo, excluem a intervenção, nesta matéria, dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Que esta é uma matéria cometida ao acordo individual, justificado e/ou modelado pelas circunstâncias do caso, donde, subtraída à autonomia coletiva resulta, com nitidez, do n.º 1, bem como do corpo e das várias alíneas do n.º 2 do artigo 136.º do CT.

¹⁶ Que é, em regra, de dois anos, podendo, contudo, ser alargada até três anos, em razão das maiores exigências decorrentes da atividade em causa e em linha com a solução prevista para a cláusula de não concorrência no contrato de agência, no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 178/86, de 3-7: é o que prescrevem os n.ºs 2 e 5 do artigo 136.º do CT.

cláusula, além de necessária e adequada à proteção dos interesses do primeiro tidos como relevantes, é também proporcionada, porque não excessiva, na compressão da liberdade de trabalho do segundo¹⁷.

Traçado como inequivocamente imperativo, o regime juslaboral do pacto de não concorrência deixa escassa margem à vontade das partes¹⁸ e fulmina com a nulidade quaisquer estipulações destas que ultrapassem os contornos da limitação consentida ou que, por qualquer modo, rompam o equilíbrio que lhe subjaz. O que, de modo algum, prejudica o recurso ao regime contratual comum se necessário, face à comprovada insuficiência ou incompletude do artigo 136.º do CT, e desde que a tanto não obstem as valorações próprias deste regime especial¹⁹.

¹⁷ Joana Vasconcelos, “Sobre a aplicação do artigo 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho”, 2015 cit., pág. 218.

¹⁸ São, com efeito, contados os pontos cuja disciplina é cometida à autonomia privada: duração do período de inatividade pós-contratual, montante da “compensação” atribuída ao trabalhador, modo de pagamento desta (versado *supra* na n. 5).

¹⁹ O ponto foi por nós desenvolvido em estudo anterior, para onde se remete, a propósito da inaplicabilidade do artigo 81.º do Código Civil (CódCiv), relativo às limitações voluntárias aos direitos da personalidade, em particular do seu n.º 2, que permite a desvinculação, discricionária, a todo o tempo e com consequências patrimoniais muito mitigadas, da parte que consentiu na limitação do seu direito, aos pactos de não concorrência previstos e regulados no artigo 136.º do CT, visto serem patentemente diversas e inconciliáveis as opções legislativas que ditaram estes dois regimes, geral e especial: Joana Vasconcelos, “Sobre a aplicação do artigo 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho”, 2015 cit., pp. 211-212 e 216 segs. Neste mesmo sentido, v. Benjamim Mendes / Sara Leitão, “Da inadmissibilidade da revogação unilateral do pacto de não concorrência por iniciativa do trabalhador”, in *RIDT - Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 2, 2021, pp. 267 e segs., e Pedro Petrucci de Freitas, “Da livre renúncia ao pacto de não concorrência pelo trabalhador após a cessação do contrato de trabalho” in *Revista de Direito Público*, n.º 9, 2013, pp. 68 segs.

3. Argumentos favoráveis à desvinculação unilateral do empregador: apreciação crítica

Uma vez celebrado, o pacto de não concorrência vincula reciprocamente trabalhador e empregador, pelo que a parte que o viole incorre em responsabilidade civil contratual, nos termos gerais dos artigos 798.º segs. do CódCiv²⁰.

Na ausência de uma específica previsão legal em tal sentido²¹, dir-se-ia que a sujeição dos pactos de não concorrência ao princípio segundo o qual “o contrato deve ser pontualmente cumprido” e só pode “extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei” (artigo 406.º, n.º 1, do CódCiv), inviabilizaria qualquer estipulação que permitisse ao empregador desvincular-se do mesmo por sua exclusiva vontade.

No entanto, a questão da licitude de tais cláusulas tem vindo a ser reiteradamente submetida aos nossos tribunais superiores, ao longo dos pouco mais de 10 anos decorridos desde que estes, pela primeira vez, sobre as mesmas se pronunciaram²². E o conjunto das decisões proferidas põe em evidência a prática, com apreciável

²⁰ Afirmam-no expressamente, entre outros, os Acs. RC de 17-11-2017 (Proc. n.º 1919/09, Felizardo Paiva) e STJ de 2-5-2018 (Proc. n.º 1919/09, Ferreira Pinto). V., ainda, sobre este ponto, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2023 cit., pág. 483.

²¹ O ponto é sublinhado pelos Acs. RL de 18-12-2013 (Proc. n.º 2525/11, Isabel Tapadinhas), RE de 10-12-2017 (Proc. n.º 82/14, João Nunes), RE de 7-12-2023 (Proc. n.º 1170/21, Mário Branco Coelho), RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro) e STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado) e, bem assim, por João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pp. 741 segs., e por Joana Nunes Vicente, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, 2023 cit., pág. 733.

²² Nos Acs. RL de 18-12-2013 (Proc. n.º 2525/11, Isabel Tapadinhas) e STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado).

difusão, de aditar tal prerrogativa²³, ou outra, com similar alcance²⁴, às cláusulas de não concorrência outorgadas no início ou no decurso da relação laboral.

Mais, não faltam, na doutrina nacional, vozes - contadas, é certo -, a defender a licitude de tal solução²⁵, que reconduzem à “renúncia” *qua tale*²⁶, ou seja, à “pura abdicação” de um direito pelo empregador, seu titular, sem necessidade do acordo do trabalhador²⁷, e que fundam, entre outras razões que de modo algum podemos subscrever²⁸, na premissa da não produção de efeitos pelo

²³ Que, ajustada nos termos descritos no texto *supra*, foi apreciada e declarada nula pelos Acs. RL de 18-12-2013 (Proc. n.º 2525/11, Isabel Tapadinhas), RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro), STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado) e STJ de 7-12-2023 (Proc. n.º 1170/21, Mário Belo Morgado).

²⁴ Como a “condição suspensiva” aposta ao pacto de não concorrência de modo a tornar a sua eficácia “dependente de uma apreciação do empregador, por ocasião da cessação do contrato”, ou a opção que a este é dada “de optar pela alteração do período de vigência” daquele, “dentro do limite de 24 meses”, apreciadas e declaradas nulas pelos Acs. RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto) e RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro).

²⁵ Ricardo Nascimento, *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, 2008 cit., pág. 362, e Sofia Silva e Sousa, *Obrigações de Não Concorrência “Post Contractum Finitum”*, 2012 cit., pp. 116-117, e “Pactos de não concorrência laborais: a questão (controversa) da possibilidade de renúncia por parte do empregador”, 2015 cit., pp. 796 segs.

²⁶ Ricardo Nascimento, *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, 2008 cit., pág. 362, e Sofia Silva e Sousa, “Pactos de não concorrência laborais: a questão (controversa) da possibilidade de renúncia por parte do empregador”, 2015 cit., pág. 796.

²⁷ Sofia Silva e Sousa, “Pactos de não concorrência laborais: a questão (controversa) da possibilidade de renúncia por parte do empregador”, 2015 cit., pág. 796.

²⁸ Referimo-nos à necessidade, “face à *ratio*” do pacto de não concorrência, da “avaliação atualizada” do interesse do empregador na sua manutenção, visto o “esvaziamento” deste implicar a “nulidade” daquele, à necessidade de “reequilibrar” a posição das respetivas partes, face à genérica possibilidade de o trabalhador “legitimamente renunciar à obrigação de não concorrência a qualquer momento” e, ainda, ao “instituto da colisão de direitos”, que “em face de direitos desiguais ou de espécie diferente” determina a prevalência “do interesse que deva considerar-se superior, que no caso é o do empregador”, elencados por Ricardo Nascimento, *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, 2008

pacto de não concorrência senão no momento da cessação do contrato de trabalho²⁹.

4. A desvinculação unilateral do empregador como “renúncia” do titular ao seu direito: apreciação crítica

A assimilação da desvinculação unilateral pelo empregador, para todos os efeitos, à “renúncia” do titular ao seu direito, importa afirmá-lo com clareza, carece em absoluto de justificação ou de sentido.

cit., pág. 362, e, principalmente, por Sofia Silva e Sousa, *Obrigação de Não Concorrência “Post Contractum Finitum”*, 2012 cit., pp. 116-117, e “Pactos de não concorrência laborais: a questão (controversa) da possibilidade de renúncia por parte do empregador”, 2015 cit., pp. 796 segs. Sobre o primeiro destes três argumentos, dir-se-á apenas que a invocada necessidade de “avaliação atualizada” da manutenção do interesse do empregador não decorre da “ratio” do pacto de não concorrência (cuja disciplina exige apenas a sua existência quando da estipulação deste e como condição da respetiva licitude), nem se justifica em nome de uma “nulidade” causada pelo “esvaziamento” (cujo carácter superveniente a torna, aliás, dificilmente conciliável com os artigos 286.º e 289.º do CódCiv). Quanto ao segundo, mostra-se duplamente injustificado o propósito de “reequilibrar” a posição relativa das partes do pacto de não concorrência, quer por, em nosso entender, ser inaplicável ao pacto de não concorrência o n.º 2 do artigo 81.º do CódCiv, que concederia tal prerrogativa ao trabalhador, quer porque, mesmo admitindo (sem, naturalmente, conceder), tal leitura dos dois regimes em causa, nem assim se justificar a livre desvinculação (também) pelo empregador, visto inexistir qualquer desequilíbrio de posições, ao visar a mesma preservar a liberdade de trabalho do trabalhador. Por último, e no que respeita à pretensa colisão de direitos, afiguram-se-nos muito questionáveis, tanto a sua aplicabilidade neste contexto, como se não houvesse um específico regime destinado a conciliar relevantes interesses empresariais do empregador com a liberdade de trabalho do trabalhador, finda a relação laboral, como a premissa, em que assenta, de superioridade do direito do empregador criado pelo pacto de não concorrência face ao direito fundamental do trabalhador por este comprimido.

²⁹ Ricardo Nascimento, *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, 2008 cit., pág. 362, e Sofia Silva e Sousa, “Pactos de não concorrência laborais: a questão (controversa) da possibilidade de renúncia por parte do empregador”, 2015 cit., pp. 798-799, que, admitindo embora a produção de efeitos inibitórios da desvinculação do trabalhador ainda na vigência do contrato de trabalho, recusa que esta “possa ser presumida relativamente a todas as situações concretas”, devendo, antes, “ser objeto de alegação e prova” pelo trabalhador. Este ponto será por nós retomado adiante, no n.º 5.

Constituindo uma das causas extintivas dos direitos reais e sendo, enquanto tal, em regra, um negócio unilateral³⁰, a renúncia, quando incide sobre um direito de crédito denomina-se remissão e tem sempre natureza contratual, sendo necessária a aceitação, pelo devedor, da declaração abdicativa do credor, por força do princípio *invito beneficium non datur* (artigo 863.º, n.º 1, do CódCiv)³¹.

Ora, gerando o pacto de não concorrência direitos e obrigações que reciprocamente vinculam as respetivas partes, mostram-se erradas, quer a transposição para a sua realidade de um conceito e de um regime que lhe são alheios, quer a consequente preterição dos que lhe são aplicáveis - e dos quais resulta, sempre, a necessidade de acordo do trabalhador para que o empregador possa, de forma lícita, prescindir do direito de lhe exigir que se abstenha de prestar atividade.

Adicionalmente, cabe advertir que, bem ao contrário do que a abordagem centrada na “renúncia” do empregador ao referido direito sugere, o objetivo que dita a aposição ao pacto de não concorrência de uma cláusula que lhe permite desvincular-se nos termos já descritos de modo algum se cinge àquele. Bem pelo contrário, visa também - aliás, em primeira linha -, a corresponsável obrigação de pagar ao trabalhador a compensação ajustada³². E, por

³⁰ Carvalho Fernandes, *Lições de Direitos Reais*, 6.ª ed., Quid Iuris, Lisboa, 2009, pp 256 segs.

³¹ Com efeito, a extinção do crédito exonera o devedor da obrigação a que estava adstrito e, nessa medida, resulta num enriquecimento patrimonial que lhe não pode ser, sem mais, imposto. Sobre este e os demais pontos versados no texto *supra*, v. Joana Vasconcelos, Anotações 4 a 6 ao artigo 863.º *in Comentário ao Código Civil - Direito das Obrigações - Das Obrigações em Geral*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2018, pp. 1297-1298.

³² V., neste sentido, entre outros, os Acs. RL de 18-12-2013 (Proc. n.º 2525/11, Isabel Tapadinhas) e STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado).

isso, supõe a extinção do próprio pacto de não concorrência, sujeita, nos termos gerais, ao n.º 1, *in fine*, do artigo 406.º do CódCiv.

5. A estabilização do contrato de trabalho a favor do empregador como obstáculo à sua desvinculação unilateral

Dirigido a acautelar o empregador no período subsequente à extinção do contrato de trabalho, o pacto de não concorrência produz os seus efeitos típicos ou principais - a imposição ao trabalhador de uma transitória limitação da sua atividade profissional e ao empregador do pagamento de uma quantia por toda a correspondente duração³³ - unicamente quando aquela ocorra.

Não obstante, a sua mera estipulação, se anterior, estabiliza, ainda, o contrato de trabalho a favor do empregador, porquanto a perspectiva de temporária inatividade subsequente à sua cessação inibe ou dissuade a denúncia pelo trabalhador.

Há muito reconhecido pela doutrina³⁴ e pela jurisprudência³⁵, que sublinham a sua similitude com o obtido pelo pacto de

³³ V. *supra* os n.ºs 1 e 2.

³⁴ Guilherme Dray, *Lições de Direito do Trabalho*, 2024 cit., pág. 521; Júlio Gomes, “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, 1999 cit., pág. 36, e “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, 2011, pp. 94-95; João Zenha Martins, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, 2006 cit., pág. 367, e *Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pp. 744-745; Rita Canas da Silva, “O Pacto de Não Concorrência”, 2004 cit., pág. 288; Joana Nunes Vicente, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, 2023 cit., pág. 733.

³⁵ Acs. RL de 18-12-2013 (Proc. n.º 2525/11, Isabel Tapadinhas), RE de 10-12-2017 (Proc. n.º 82/14, João Nunes), RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto), RE de 7-12-2023 (Proc. n.º 1170/21, Mário Branco Coelho), RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro) e STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado).

permanência³⁶, este efeito acessório ou secundário do pacto de não concorrência é consensualmente apontado como impeditivo da lícita inclusão neste de uma permissão que, tendo como beneficiário o empregador e como horizonte temporal a extinção do contrato de trabalho, lhe permitiria, a seu critério, libertar-se daquele.

E não poderia ser de outro modo.

Em primeiro lugar, porque a sua mais que provável ocorrência deita por terra a premissa, em que assentaria a suposta licitude de tal solução, de que o pacto de não concorrência, por visar conformar a atuação das partes uma vez terminada a relação laboral, só nesse momento produziria efeitos³⁷.

Depois, porque evidencia como contrária ao princípio da boa fé, que deve pautar as relações entre empregador e trabalhador (artigo 126.º do CT), a concessão ao primeiro da possibilidade de, por sua exclusiva vontade, frustrar as expectativas do segundo, legitimamente fundadas na previsão de um período pós-contratual de inatividade pactuada e no condicionamento dela sempre decorrente das suas escolhas e decisões profissionais, no decurso de um tempo mais ou menos longo de execução do contrato de trabalho³⁸.

³⁶ João Zenha Martins, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, 2006 cit., pág. 367, e *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pp. 744-745.

³⁷ V. *supra* o n.º 3.

³⁸ V., neste sentido, entre outros, os Acs. STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado), RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto) e RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro), bem como “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, 2011 cit., pág. 97; João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pág. 747, e Joana Nunes Vicente, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, 2023 cit., pp. 733-734.

6. O carácter oneroso e sinalagmático do pacto de não concorrência como obstáculo à desvinculação unilateral do empregador

O pacto de não concorrência deve atribuir ao trabalhador uma contrapartida pela temporária inatividade pós-contratual a que o vincula. Daí que tenha “obrigatoriamente carácter oneroso e sinalagmático”³⁹: afirma-o, há muito, a jurisprudência dos nossos tribunais superiores. Que esclarece, ainda, que o pacto de não concorrência “gera uma obrigação de *non facere* para o trabalhador e uma obrigação compensatória para o empregador”⁴⁰. No mesmo sentido, a doutrina coincide quanto à reciprocidade das obrigações de não concorrência e de pagamento da compensação dele resultantes para as partes⁴¹.

Contudo, um número assinalável de decisões judiciais e de estudos justificam a recusa da possibilidade de desvinculação unilateral pelo empregador com a onerosidade e a sinalagmaticidade do pacto de não concorrência.

³⁹ Acs. STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado) e de 2-11-2022 (Proc. n.º 2214/21, Mário Belo Morgado). No mesmo sentido v., ainda, os Acs. RE de 12-10-2017 (Proc. n.º 81/14, João Nunes), RL de 28-6-2017 (Proc. n.º 5738/16, José Feteira), RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto) e RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21, Eugénia Pedro).

⁴⁰ Acs. STJ de 30-4-2014 (Proc. n.º 2525/11, Mário Belo Morgado) e de 2-11-2022 (Proc. n.º 2214/21, Mário Belo Morgado) e, bem assim, Acs. RE de 12-10-2017 (Proc. n.º 81/14, João Nunes), RL de 28-6-2017 (Proc. n.º 5738/16, José Feteira) e RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto).

⁴¹ João Zenha Martins, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, 2006 cit., pág. 367, e *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pág. 745; Rita Canas da Silva, “O Pacto de Não Concorrência”, 2004 cit., pp. 300-301.

Nesse sentido, invoca-se que tal solução defrauda a “exigência de onerosidade”, a qual supõe que no “momento da celebração” do pacto de não concorrência o empregador se comprometa, de modo “definitivo”, a pagar ao trabalhador a “contrapartida” legalmente imposta⁴². E, bem assim, que contraria a natureza sinalagmática desse mesmo pacto, porquanto permite ao empregador dele retirar um benefício “sem ter de suportar o respetivo custo”⁴³, já que por tal modo se esquivava ao pagamento da “contrapartida” ajustada⁴⁴.

Trata-se de uma linha de argumentação que apresenta, em nosso entender, uma fragilidade que irremediavelmente a compromete. E que decorre do facto de, quer a onerosidade, quer a sinalagmaticidade do pacto de não concorrência se reportarem aos seus efeitos principais ou típicos, e só a estes, a saber, a imposição ao trabalhador de uma temporária inatividade no período pós-contratual fixado e a adstrição do empregador ao pagamento a este de uma “compensação” pelos danos *in abstracto* associados àquela⁴⁵. Com efeito, e de acordo com a orientação firmada na nossa jurisprudência, a quantia atribuída ao trabalhador visa compensá-lo

⁴² Júlio Gomes, “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, 1999 cit., pág. 37, no mesmo sentido, Joana Nunes Vicente, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, 2023 cit., pág. 734.

⁴³ Júlio Gomes, “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, 1999 cit., pág. 36, e “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, 2011 cit., pág. 97; Rita Canas da Silva, “O Pacto de Não Concorrência”, 2004 cit., pág. 300; Joana Nunes Vicente, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, 2023 cit., pág. 734. No mesmo sentido, v. os Acs. RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto) e RE de 7-12-2023 (Proc. n.º 1170/21, Mário Branco Coelho).

⁴⁴ João Zenha Martins, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, 2006 cit., pág. 367, e *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pág. 745.

⁴⁵ João Zenha Martins, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, 2006 cit., pág. 364.

“pelo prejuízo que poderá sofrer” pela “limitação da sua liberdade de trabalho”, concretizada no “não desempenho da sua atividade laboral” durante “o período acordado de abstenção da concorrência”⁴⁶. É, a este propósito, inequívoca, a alínea c) do n.º 2 do artigo 136.º do CT, quando especifica que tal quantia é devida pelo “período de limitação da atividade” - e não, também, pelo período, antecedente, de estabilização do contrato a favor do empregador⁴⁷.

Este limitado alcance de uma e de outra cinge, necessariamente, os efeitos da desvinculação unilateral pelo empregador à exoneração deste do pagamento da compensação ajustada e à correspondente exoneração do trabalhador da limitação ao desempenho da sua atividade. Donde, de modo algum permite estabelecer um nexo entre tal “compensação” e os efeitos secundários ou acessórios produzidos pelo pacto de não concorrência ainda na vigência do contrato de trabalho⁴⁸ - seja no sentido de garantir, ocorrendo tal desvinculação, uma parte do respetivo valor, seja no sentido de a produção de tais efeitos tornar, sem mais, obrigatório o seu pagamento pela totalidade ou, no limite, obstar àquela.

Significa isto, afinal, que o carácter oneroso e sinalagmático do pacto de não concorrência, só por si, não é apto a determinar o sentido da resposta à questão da admissibilidade da desvinculação unilateral do empregador.

⁴⁶ Acs. RE de 10-12-2017 (Proc. n.º 82/14, João Nunes), RL de 28-6-2017 (Proc. n.º 5738/16, José Feteira) e RL de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22, Maria José Costa Pinto)

⁴⁷ V. o n.º anterior.

⁴⁸ V. o n.º anterior.

7. A imperatividade do regime legal do pacto de não concorrência como obstáculo à desvinculação unilateral do empregador

Recortada a partir da sua interdição de princípio, a qual cede apenas nos apertados termos descritos⁴⁹, a disciplina juslaboral da limitação pactuada, com projeção pós-contratual, da liberdade de trabalho do trabalhador conforma os direitos e as obrigações deste e do empregador através de um conjunto de regras que condicionam fortemente a respetiva autonomia negocial.

Com efeito, se lhes cabe, por mútuo acordo, incluir a correspondente cláusula acessória no contrato de trabalho, bem como modelar o seu conteúdo quanto a certos pontos, legalmente demarcados⁵⁰, é-lhes vedado, sob pena de nulidade⁵¹, derrogar tais regras, seja modificando, seja preterindo os requisitos nelas estabelecidos. Mais latamente, é-lhes, de igual modo, interdito extravasar os termos da permissão concedida, estabelecendo o que sempre será uma restrição ilícita, e como tal, nula, da liberdade de trabalho do trabalhador.

Esta imperatividade do regime legal do pacto de não concorrência torna inadmissível e, como tal, nula⁵² qualquer

⁴⁹ No n.º 2 *supra*.

⁵⁰ V. o n.º 2 *supra*.

⁵¹ V. o n.º 2 *supra*.

⁵² Afirmam-no expressamente Júlio Gomes, “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, 1999 cit., pág. 37; “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, 2011 cit., pág. 97; João Zenha Martins, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, 2006 cit., pág. 367; *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 2016 cit., pp. 744 segs; Joana Nunes Vicente, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, 2023 cit., pp. 733-734 e, bem assim, o Ac. RP de 28-6-2024 (Proc. n.º 7224/21,

estipulação das partes que possibilite ao empregador libertar-se, unilateralmente, do pacto de não concorrência outorgado⁵³.

Tal prerrogativa permite ao empregador extingui-lo após um período, mais ou menos longo, em que o mesmo vinculou as partes - e produziu o seu efeito inibitório ou dissuasor da desvinculação pelo trabalhador⁵⁴. Esta compressão adicional da respetiva liberdade de trabalho, ainda no decurso da relação laboral, decorre do modo de ser próprio do pacto de não concorrência, cujos efeitos principais ou típicos antecipa e acautela - sendo, por isso, e só por isso, tolerada pelo legislador.

Significa isto que, se obtida fora deste contexto - porque dissociada daqueles efeitos -, tal inibição ou dissuasão representa uma limitação da liberdade de trabalho do trabalhador proibida, porque não suportada pelos artigos 136.º, n.º 2, e 137.º do CT.

O problema desta solução insista-se, é a sua frontal desconformidade com a delimitação injuntiva das restrições à liberdade de trabalho do trabalhador consentidas às partes⁵⁵ - e não a ausência de contrapartida ou de compensação pela concreta restrição àquele imposta em resultado de um pacto de não

Eugénia Pedro).

⁵³ Seja mediante a concessão de uma prerrogativa de, a seu critério, dele se desvincular, até ao momento da cessação do contrato de trabalho, seja através a sua sujeição a uma condição suspensiva potestativa, que faça depender a respetiva eficácia de uma apreciação do empregador, com o mesmo horizonte temporal, seja consentindo-lhe o encurtamento da duração do período de inatividade ajustado.

⁵⁴ V. o n.º 5 *supra*.

⁵⁵ Não é outro o teor dos artigos 136.º e 138.º do CT, conforme o proclamam, aliás, a designação - “cláusulas de limitação da liberdade de trabalho” - da Subsecção (II) da Secção (VII), relativa a cláusulas acessórias do contrato de trabalho em que se inserem e, bem assim, a epígrafe do último daqueles preceitos.

concorrência do qual o empregador, a coberto da mesma, prescindiu⁵⁶.

E, por isso, é inapelável a sua condenação. A qual, diante do que antecede, não pode ser atenuada ou revertida pela atribuição ao trabalhador de uma quantia tendente a compensá-lo pelos danos porventura sofridos⁵⁷. Bem pelo contrário, tal solução, na medida em que implique afetar a tal propósito, no todo ou em parte, o valor da compensação ajustada no pacto de não concorrência, colidirá, também por esta via, com o regime legal imperativo, ao desviá-la da função que este lhe comete⁵⁸.

8. A opção legal pela vontade concorde das partes como obstáculo à desvinculação unilateral do empregador

Um último ponto. A imperatividade do regime juslaboral do pacto de não concorrência abrange, ainda, a sujeição ao acordo das partes - em detrimento da vontade unilateral de uma delas -, dos seus aspetos essenciais. É o caso, já assinalado, da sua aposição ao contrato de trabalho e da modelação dos aspetos deferidos à vontade das partes⁵⁹, mas é, também, o caso da reapreciação do interesse de uma e de outra na manutenção desta cláusula, bem como da sua modificação ou extinção a que a mesma conduza.

Afigura-se-nos, com efeito, evidente que a conciliação prática entre os interesses naturalmente contrastantes do empregador e do

⁵⁶ V. o n.º 6 *supra*.

⁵⁷ V. o n.º 5 *supra*.

⁵⁸ V. o n.º 2 *supra*.

⁵⁹ V. o n.º 2 *supra*.

trabalhador que constitui o cerne da disciplina contida no artigo 136.º do CT⁶⁰ postula, também, a sujeição à respetiva vontade concorde, logo, a subtração de tais pontos à vontade e ao critério unilateral de um ou de outro. Trata-se de um delicado equilíbrio que a atribuição a qualquer das partes de um poder de unilateral e discricionariamente pôr termo ao pacto de não concorrência rompe.

Defendemo-lo há muito, contra o reconhecimento de tal prerrogativa ao trabalhador, com base numa equivocada leitura dos dados normativos⁶¹.

E reiteramo-lo, por maioria de razão, a propósito desta solução que desfigura a regulação legal desta matéria, sacrificando de forma não necessária, não adequada e não proporcional, a favor do empregador, a liberdade de trabalho do trabalhador.

Bibliografia

- DRAY, Guilherme, *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024, pp. 520-521;

- FREITAS, Pedro Petrucci, “Da livre renúncia ao pacto de não concorrência pelo trabalhador após a cessação do contrato de trabalho” in *Revista de Direito Público*, n.º 9, 2013, pp. 68 segs.

⁶⁰ V. o n.º 2 *supra*.

⁶¹ Joana Vasconcelos, “Sobre a aplicação do artigo 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho”, 2015 cit., pp. 216 segs. V., ainda, as n. 17 e 27 *supra*.

- GOMES, Júlio
 - “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, in *RDES*, 1999, n.º 1, pp. 36-37;
 - *Direito do Trabalho*, Vol. I, 2007 cit. pág. 217;
 - “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, in *Revista do Ministério Público*, n.º 127, 2011, pp. 87 segs.,

- GOMES, Maria Irene, “Questões a propósito dos requisitos exigidos para a lícita constituição da cláusula de não concorrência no contrato de trabalho”, in *Questões Laborais*, n.º 42 (*Vinte Anos de Questões Laborais*), 2013, pp. 260-261;

- LEITÃO, Sara v. MENDES, Benjamim / LEITÃO, Sara,

- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023

- MARTINS, João Zenha
 - “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, in *RDES*, 2006, n.ºs 3-4, pp. 366-367;
 - *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 694 segs.

- MENDES, Benjamim / LEITÃO, Sara, “Da inadmissibilidade da revogação unilateral do pacto de não concorrência por iniciativa do trabalhador”, *in RIDT - Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 2, 2021, pp. 267 e segs.,

- NASCIMENTO, Ricardo, *Da Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2008, pág. 362;

- SILVA, Rita Canas da, “O Pacto de Não Concorrência”, *in RDES*, 2004, n.º 4, pp. 296-297;

- SOUSA, Sofia Silva e,

- Obrigação de Não Concorrência “Post Contractum Finitum”, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2012

- “Pactos de não concorrência laborais: a questão (controversa) da possibilidade de renúncia por parte do empregador” *in* Coleção Estudos Instituto do Conhecimento AB, n.º 4, Almedina / Abreu Advogados, Lisboa, 2015, pp. 787 segs.;

- VASCONCELOS, Joana

- “Sobre a aplicação do artigo 81.º do Código Civil às cláusulas de limitação da liberdade de trabalho”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. II*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pp. 202-203,

- “Employer may not unilaterally waive non-competition clause”, *in* European Employment Law Cases - EELA Journal, no. 3, 2015, pp. 27-30,

- Anotação ao artigo 136.º, *in* Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed. Almedina, Coimbra, 2020.

- VICENTE, Joana Nunes, “Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho”, *in* João Leal Amado / Milena Silva Rouxinol / Joana Nunes Vicente / Catarina Gomes Santos / Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 733-734.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa