



**UNIVERSIDADE POLITÉCNICA**

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS – ISAEN

MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL – 6ª EDIÇÃO

**O IMPACTO DA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDADE NA DELIMITAÇÃO  
DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DE  
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO  
EM MOÇAMBIQUE**

**AMÉRICO PAULO ZIMBA**

Maputo, Julho de 2022



**UNIVERSIDADE POLITÉCNICA**

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS – ISAEN

MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL – 6ª EDIÇÃO

**O IMPACTO DA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDADE NA DELIMITAÇÃO  
DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DE  
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO  
EM MOÇAMBIQUE**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial da Universidade Politécnica, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito Empresarial.

Mestrando: Américo Paulo Zimba

Orientador: Professor Doutor Pedro Baltazar

Maputo, Julho de 2022

## **PARECER DO SUPERVISOR**

**Candidato:** Américo Paulo Zimba

**Tema:** O Impacto Da Cláusula De Exclusividade Na Delimitação Dos Contratos De Trabalho Dos Profissionais Da Área De Tecnologias De Informação E Comunicação Em Moçambique

**Supervisor:** Professor Doutor Pedro Baltazar

### **Parecer do Supervisor:**

Eu declaro ter exercido a supervisão da presente dissertação de Mestrado do mestrando Américo Paulo Zimba, do Curso de Mestrado em Direito Empresarial, com o tema “O Impacto Da Cláusula De Exclusividade Na Delimitação Dos Contratos De Trabalho Dos Profissionais Da Área De Tecnologias De Informação E Comunicação Em Moçambique”.

Tendo em conta a pertinência e qualidade do trabalho, bem como a metodologia de estudo utilizada para a presente dissertação, recomendo a sua aceitação para as provas públicas de defesa.

Maputo, Julho de 2022

O Supervisor

---

Professor Doutor Pedro Baltazar

## DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Eu, **Américo Paulo Zimba**, declaro que a presente dissertação subordinada ao tema “O Impacto Da Cláusula De Exclusividade Na Delimitação Dos Contratos De Trabalho Dos Profissionais Da Área De Tecnologias De Informação E Comunicação Em Moçambique”, nunca foi apresentada para obtenção de qualquer grau académico e é da minha autoria. A mesma é apresentada em cumprimento do requisito parcial para a obtenção de grau de Mestre em Direito Empresarial, na Universidade Politécnica, A Politécnica.

Maputo, Julho de 2022

---

*(Américo Paulo Zimba)*

## DEDICATÓRIA

*A minha pequena equipa (Esménia e Tawila)  
e a todos aqueles que bem sabem que seus  
nomes constariam nesta página.*

## RESUMO

Ao longo dos tempos, a delimitação dos contratos de trabalho tem-se revelado de difícil concretização, em especial pelas alterações que as relações laborais têm vindo a sofrer. Com efeito, vínculos contratuais que antes se mostravam de simples qualificação, hoje em dia já não o são, fazendo com que a jurisprudência se tenha de socorrer de determinados indícios, internos e externos ao negócio jurídico celebrado, elencados pela doutrina, tendo em vista a correta delimitação contratual da relação laboral estabelecida entre trabalhador e empregador. De entre os indícios externos com maior relevo, podemos destacar a exclusividade no exercício de funções, que, em termos substantivos se têm como cláusula de exclusividade. Sendo um pacto limitativo da liberdade de trabalho revestir-se de natureza excepcional, devendo, por este motivo, o conteúdo da limitação ser sempre fixado tendo em conta as funções em causa, bem como o princípio da proporcionalidade, tendo por fundamento um interesse sério e legítimo das partes. Considerando a multidisciplinaridade dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação e as novas possibilidades de trabalho remoto, um pacto desta natureza, produz efeitos diversos que incluem, entre outros, o sub-aproveitamento das competências, daí a relevância de aferir até que ponto a cláusula da exclusividade impacta na delimitação dos contratos de trabalho, com enfoque nos contratos celebrados com profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação em Moçambique. Em face do acima exposto, este trabalho procura responder à questão do impacto da cláusula de exclusividade na delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação em Moçambique, tendo como objectivo desenvolver a temática dos pactos de exclusividade com particular realce na sua importância na qualificação contratual. Por outro lado, os pactos de exclusividade parece revestirem-se de grande relevo na proteção de dados e informações sensíveis da empresa que, de contrário, poderiam ser vazados da empresa e usados na concorrência. Finalmente, apura-se que as cláusulas de exclusividade são qualificáveis como exceção à regra, só sendo admitidas em termos muito restritos, até porque a liberdade de escolha de profissão tem respaldo constitucional.

**Palavras-chave:** Cláusula de Exclusividade, Direito do Trabalho, Contrato, Limitação da Liberdade, Pacto.

## ABSTRACT

Over time, the delimitation of employment contracts has proved to be difficult to implement, especially due to the changes that labor relations have undergone. In fact, contractual bonds that used to be of simple qualification, today are no longer, making the jurisprudence must rely on certain indications, internal and external to the legal transaction entered, listed by the doctrine, with a view to correct contractual delimitation of the employment relationship established between worker and employer. Among the most relevant external signs, we can highlight exclusivity in the exercise of functions, which, in substantive terms, are considered an exclusivity clause. As an agreement limiting the freedom to work is of an exceptional nature, and for this reason, the content of the restriction must always be fixed considering the functions in question, as well as the principle of proportionality, based on a serious and law of the parties. Considering the multidisciplinary of professionals in the area of information and communication technologies and the new possibilities of remote work, a pact of this nature produces different effects that include, among others, the underutilization of skills, hence the importance of assessing the extent to which the exclusivity clause has an impact on the delimitation of employment contracts, with a focus on contracts signed with professionals in the area of information and communication technologies in Mozambique. In view of the above, this work seeks to answer the question of the impact of the exclusivity clause in the delimitation of employment contracts of professionals in information and communication technologies in Mozambique, with the objective of developing the theme of exclusivity pacts with particular emphasis in its importance in the contractual qualification. Finally, it appears that exclusivity clauses qualify as an exception to the rule, being only admitted in very restricted terms, even because the freedom to choose a profession has constitutional support.

**Keywords:** Exclusivity Clause, Labor Law, Contract, Limitation of Freedom, Agreement.

## LISTA DE ABREVIATURAS

**Al.** – Alínea

**Art.º** – Artigo

**CC** – Código Civil

**Cfr.** – Conferir

**Cit.** – Citado

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**CRM** – Constituição da República de Moçambique

**CRP** – Constituição da República Portuguesa

**CT** – Código do Trabalho

**DL** – Decreto-Lei

**Ed.** – edição

**H0** – Hipótese nula

**H1** – Hipótese Alternativa

**LT** – Lei do Trabalho

**n.º** – Número

**Ob.** – Obra

**Pág.** – Página

**PLT** – Proposta de Lei do Trabalho

**Ss.** – Seguintes

**STJ** – Supremo Tribunal de Justiça

**TICs** – Tecnologias de Informação e Comunicação

**Vol.** – Volume

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b>	<i>Respostas à questão número 1 do questionário</i>	<i>Página 30</i>
<b>Gráfico 2</b>	<i>Respostas à questão número 2 do questionário</i>	<i>Página 34</i>
<b>Gráfico 3</b>	<i>Respostas à questão número 3 do questionário</i>	<i>Página 37</i>
<b>Gráfico 4</b>	<i>Respostas à questão número 4 do questionário</i>	<i>Página 41</i>
<b>Gráfico 5</b>	<i>Respostas à questão número 5 do questionário</i>	<i>Página 46</i>
<b>Gráfico 6</b>	<i>Respostas à questão número 6 do questionário</i>	<i>Página 48</i>

# ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE.....	II
DEDICATÓRIA.....	III
RESUMO .....	IV
ABSTRACT .....	V
LISTA DE ABREVIATURAS.....	VI
LISTA DE GRÁFICOS.....	VII
CAPÍTULO I.....	1
1. Notas Introdutórias .....	1
1.1. Delimitação .....	3
1.2. Razão da Escolha do Tema.....	3
1.3. Problema.....	4
1.4. Objectivos.....	6
1.4.1. Objectivo Geral.....	6
1.4.2. Objectivos Específicos .....	6
1.5. Metodologia .....	7
1.5.1. Tipo de Pesquisa .....	7
1.5.2. População e Amostra .....	8
1.5.3. Técnica de tratamento de dados .....	8
1.6. Estrutura do Trabalho .....	8
CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	9
2.1. Noção do Contrato De Trabalho.....	9
2.1.1. Delimitação do contrato de trabalho .....	11
2.1.2. A presunção de laboralidade .....	13
2.2. As cláusulas limitativas da liberdade.....	15
2.2.1. O pacto de permanência .....	15
2.2.2. O pacto de exclusividade .....	17
2.2.3. O pacto de não concorrência .....	17
2.3. A Cláusula De Exclusividade .....	19
2.3.1. Noção.....	19
2.3.2. Fundamentos .....	20

2.3.3.	A ausência de previsão legal expressa .....	20
2.4.	A cláusula de exclusividade e o pluriemprego .....	21
2.4.1.	Política de emprego e pluriemprego .....	24
2.4.2.	Limitações ao pluriemprego.....	26
2.4.2.1.	Limitações gerais .....	26
2.4.2.2.	Limitações convencionais .....	27
CAPITULO III: ANÁLISE, DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS .....		29
3.1.	O direito ao trabalho e liberdade de trabalho.....	30
3.2.	Pressupostos do pacto de exclusividade .....	33
3.3.	Os interesses legítimos e sérios do empregador .....	36
3.4.	O conteúdo da limitação e o princípio da proporcionalidade .....	38
3.5.	A compensação a atribuir ao trabalhador .....	40
3.6.	O princípio da autonomia privada .....	42
3.7.	A relação entre a atribuição de uma compensação e o dever de lealdade .....	45
3.8.	O pacto de exclusividade e o trabalho a tempo parcial.....	47
3.9.	Da revogação e violação do pacto de exclusividade.....	49
CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES .....		51
4.1.	Conclusões .....	51
4.2.	Recomendações.....	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		54
ANEXOS I - QUESTIONÁRIO.....		57

# CAPÍTULO I

## 1. Notas Introdutórias

O presente estudo versa sobre o pacto de exclusividade, ou seja, um pacto de limitação da liberdade de trabalho, estipulado pelos sujeitos da relação do trabalho, por meio do qual se garante que o trabalhador se dedique “em exclusivo” ao trabalho prestado à entidade empregadora, não podendo realizar outras atividades, por conta própria ou de outrem, no decurso da relação laboral, sem conhecimento e sem consentimento daquela. Frequentemente inserido nas relações de trabalho e sem consagração legal em moçambique, tem prevalecido a liberdade contratual na sua conformação.<sup>1</sup>

Em conformidade com De ALMEIDA (2018:12), no âmbito do Direito laboral, o pacto de exclusividade constitui, certamente, um tema de grande importância nos dias de hoje em que as empresas assumem uma dinâmica cada vez maior nos seus processos de produção e em que a manutenção de determinados trabalhadores se reveste da maior importância, procurando estas empresas, enquanto entidades empregadoras, afastar qualquer tipo de eventual concorrência por parte destes trabalhadores, estendendo-se esta preocupação a quadros médios e intermédios.

Tendo presente a ideia supra, entende-se que o pacto de exclusividade, enquanto ingrediente que tem em vista a restrição da liberdade de trabalho do trabalhador, através da limitação da possibilidade de exercício de atividades profissionais paralelas por parte deste, seja por conta de outrem, seja em regime de trabalho autónomo<sup>2</sup>, independentemente destas atividades serem, ou não, concorrenciais com a atividade desenvolvida pela entidade empregadora, assumimos este como um tema de sensibilidade extrema.

---

<sup>1</sup> Do latim “pactu”, acordo, ajuste, convenção entre dois ou mais sujeitos e de “exclusivo”, “que pertence a uma ou mais pessoas com exclusão de outras”, o “pacto de exclusividade” é também designado “cláusula de exclusividade” - DA SILVA, ANTÓNIO MORAIS *Grande Dicionário da Língua Portuguesa*, 10ª ed., vol. VII, Editorial Confluência, Lisboa, 1954, pág. 651.

<sup>2</sup> Trabalho autónomo é toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício. Eles são favorecidos por questões tributárias e pela facilidade de conseguir trabalhos no mercado digital. O profissional autónomo é caracterizado por não possuir vínculo empregatício com nenhuma empresa. Dessa forma, ele possui total autonomia financeira e profissional, não assumindo o papel de um funcionário efetivo. Pode exercer, inclusive, atividades em casa.

Cf. <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/trabalho-autonomo/> consultado a 26 de Junho de 2022.

Outro ponto tem a ver, especialmente, com os trabalhadores da área de tecnologias de informação e comunicação, pois estes, muitas vezes, são dotados de habilidades multidisciplinares e que podem ser aplicadas em diferentes instituições não directamente concorrentes, recorrendo às novas modalidades do trabalho remoto, ou seja, o trabalho à distância, que confere, entre outras vantagens, autonomia e liberdade de horários<sup>3</sup>.

Além do ponto referido no parágrafo anterior, a relevância deste tema faz-se sentir, também, pelo facto de o pacto de exclusividade, enquanto pacto limitativo da liberdade de trabalho do trabalhador, direito constitucionalmente consagrado no artigo 84º da CRM, não gozar de regulamentação expressa no Direito laboral moçambicano, fazendo-se assim sentir um enorme vazio legal quanto a este tema.

Atentos ao quadro legal previsto na Lei do Trabalho (LT) para os restantes pactos de limitação da liberdade de trabalho, procuramos desenhar os contornos do pacto de exclusividade, fixando uma moldura capaz de garantir a sua conformidade legal e constitucional e o equilíbrio necessário entre a desproteção do trabalhador e o poder do empregador, e, dada a sua relevância para o tema, iremos debruçar-nos sobre a relação da cláusula de exclusividade com o fenómeno do pluriemprego, assim como a relação deste tipo de pacto limitativo da liberdade de trabalho com outras áreas do ordenamento jurídico.

Por fim, debruçamo-nos sobre os impactos desta cláusula nos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação em Moçambique, através de um questionário enviado a 132 profissionais da área, contendo perguntas fechadas que achamos relevantes para análise do tema em discussão.

---

<sup>3</sup> Tal autonomia e liberdade de horários é amplamente favorecida pelas novas modalidades de trabalho tais como *Home-office* ou trabalho remoto. O termo *home-office* é uma denominação adotada actualmente para se referir ao trabalho realizado em casa. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, refere-se à *homeworkers* para designar os trabalhadores que realizam atividades que nos países de língua inglesa são comumente denominadas de *telework*, *work remotely* ou *work from home*. Cf. *O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia da COVIA-19 em* [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf) consultado a 04 de Julho de 2022.

## **1.1. Delimitação**

A presente dissertação, subordinada ao tema “O Impacto Da Cláusula De Exclusividade Na Delimitação Dos Contratos De Trabalho Dos Profissionais Da Área De Tecnologias De Informação E Comunicação Em Moçambique”, constitui um trabalho científico para obtenção do grau de Mestre em Direito Empresarial, pela Universidade Politécnica.

O objecto desta pesquisa centra-se no domínio do pacto de exclusividade, não tencionando fazer uma abordagem exaustiva sobre tudo o que lhe diz respeito, mas antes, abarcando a sua matriz essencial e levantando algumas questões que se consideram pertinentes, num primeiro momento, em contexto geral e mais especificamente para o impacto desta cláusula nos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação em Moçambique.

A pesquisa foi realizada em Moçambique e recorrendo ao ordenamento jurídico nacional e internacional. No entanto, devido a limitações da doutrina e da jurisprudência do nosso ordenamento jurídico, houve necessidade de recorrer ao direito comparado, fundamentalmente do direito português.

## **1.2. Razão da Escolha do Tema**

Segundo DE ALMEIDA (2018:12), no âmbito do Direito laboral, o pacto de exclusividade constitui, certamente, um tema de grande importância nos dias de hoje em que as empresas assumem uma dinâmica cada vez maior nos seus processos de produção, e em que a manutenção de determinados trabalhadores (os denominados “*assets*”<sup>4</sup>) se reveste da maior importância, procurando estas empresas, enquanto entidades empregadoras, afastar qualquer tipo de eventual concorrência por parte destes trabalhadores, estendendo-se esta preocupação a quadros médios e intermédios.

---

<sup>4</sup> O activo é um conceito contabilístico que representa o conjunto de todos os bens e direitos, tangíveis ou intangíveis, detidos por um determinado indivíduo ou organização, e ao qual pode ser atribuído um valor monetário, segundo o site <https://conceito.de/activo> consultado a 24 de Julho.

Tendo presente a ideia supra, entende-se que o pacto de exclusividade, enquanto contrato que tem em vista a restrição da liberdade de trabalho do trabalhador através da limitação da possibilidade de exercício de actividades profissionais paralelas por parte deste, seja por conta de outrem, seja em regime de trabalho autónomo, independentemente destas actividades serem, ou não, concorrenciais com a actividade desenvolvida pela entidade empregadora, assume-me como um tema de sensibilidade extrema.

A relevância deste tema faz-se sentir, também, pelo facto de o pacto de exclusividade, enquanto pacto limitativo da liberdade de trabalho do trabalhador, direito constitucionalmente consagrado no artigo 47.º da CRM, não gozar de regulamentação expressa no Direito laboral Moçambicano, fazendo-se assim sentir um enorme vazio legal quanto ao que este tema diz respeito.

Por último, a nosso ver cumpre atender à dificuldade suscitada na delimitação do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviços, importando, assim, ter em atenção todos os indícios contratuais existentes, internos e externos, designadamente a exclusividade de funções enquanto indício externo da existência de um contrato de trabalho, integrando, este indício, na grande maioria das vezes, uma posição de destaque no âmbito da análise jurisprudencial quando lhe seja submetida uma questão de qualificação contratual.

### **1.3. Problema**

Tal como referido anteriormente, a cláusula de exclusividade, tema ao qual dedicamos o nosso estudo, traduz-se numa limitação da liberdade de trabalho acordada entre o trabalhador e o empregador e em virtude do qual, na vigência da relação laboral, o primeiro dedica exclusivamente a sua atividade à entidade empregadora.

Temos assistido, numa sociedade cada vez mais marcada pela concorrência dos mercados e pela flexibilização dos contratos, à disseminação deste tipo de pactos que, em nome de interesses empresariais, restringe a liberdade de trabalho, revelando-se um autêntico desafio para os juristas a ponderação dos interesses que concorrem à sua celebração – a liberdade de trabalho e a liberdade de empresa – e a delimitação das fronteiras que garantam o equilíbrio entre os sujeitos laborais e os interesses envolvidos, como ressalta PINTO (2018:8).

Sem grandes construções teóricas no plano nacional sobre a matéria e sem vasta controvérsia jurisprudencial, procuramos, sempre que oportuno, integrar as soluções a que chegaram a doutrina e a jurisprudência jus-laboral estrangeira (fundamentalmente a portuguesa), bem como as considerações desenvolvidas a propósito dos restantes acordos de restrição da liberdade de trabalho – o pacto de não concorrência e o pacto de permanência.

Atentos ao quadro legal previsto na LT para os restantes pactos de limitação da liberdade de trabalho, procuramos desenhar os contornos do pacto de exclusividade, fixando uma moldura capaz de garantir a sua conformidade legal e constitucional e o equilíbrio necessário entre a desprotecção do trabalhador e o poder do empregador e, dada a sua relevância para o tema, iremos debruçamo-nos sobre a relação da cláusula de exclusividade com o fenómeno do pluriemprego, assim como a relação deste tipo de pacto limitativo da liberdade de trabalho com outras áreas do ordenamento jurídico.

Por fim, analisamos os impactos desta cláusula nos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação em Moçambique.

### **1.3.1. Formulação da pergunta a investigar**

Nesta dissertação procuramos responder a seguinte pergunta de partida: *Até que ponto a cláusula da exclusividade impacta a delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação?*

### **1.3.2. Hipóteses**

Por forma a concretizarmos a presente investigação, foram formuladas duas hipóteses, nomeadamente:

- **H0** - A cláusula de exclusividade não impacta a delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação;

- **H1** - A cláusula de exclusividade impacta a delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação.

## **1.4. Objectivos**

A abordagem do tema que nos propomos tem por objectivos, os seguintes:

### **1.4.1. Objectivo Geral**

O presente trabalho pretende perseguir o seguinte objectivo geral

- Desenvolver a temática dos pactos de exclusividade, com especial ênfase na importância que estes assumem quando se esteja perante uma situação de qualificação contratual. Por outro lado, os pactos de exclusividade parece revestirem-se de grande relevo na proteção de dados e informações sensíveis da empresa que, de contrário, poderiam ser vazados da empresa e usados na concorrência.

### **1.4.2. Objectivos Específicos**

Para a concretização do objectivo geral acima proposto, o presente trabalho elencou os seguintes objectivos específicos:

- Fazer uma análise daquilo que se entende por cláusula de exclusividade e os seus fundamentos;
- Analisar a relação da cláusula de exclusividade com o fenómeno do pluriemprego, assim como a relação deste tipo de pacto limitativo da liberdade de trabalho com outras áreas do ordenamento jurídico;
- Descortinar as condições de que depende a admissibilidade da cláusula de exclusividade, bem como sobre quais as consequências do seu incumprimento ou revogação;
- Aferir o impacto da cláusula de exclusividade na delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação.

## **1.5. Metodologia**

A metodologia utilizada para a realização do presente trabalho segue a definição de OLIVEIRA (2003:21) por se tratar de um processo no qual são aplicadas diferentes técnicas, métodos e ferramentas para a colecta de dados no campo, abarcando os passos realizados para a construção do trabalho científico.

### **1.5.1. Tipo de Pesquisa**

Para a realização do estudo adopta-se a pesquisa de tipo exploratória e descritiva. É exploratória porque se fez um diagnóstico sobre o impacto da cláusula de exclusividade, focando a delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação em Moçambique.

O estudo caracteriza-se como descritivo, tendo em conta que, na vertente de GIL (1999:32), a pesquisa descritiva tem como finalidade a descrição das características essenciais de determinada população ou fenómeno, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis e factos. Ainda de acordo com GIL (1999:34), este tipo de pesquisa tem como objectivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito.

Trata-se de uma pesquisa aplicada, porque, permite produzir material para uso dirigido. Segundo SILVA (1998), como citado em GIL (1999:64), a pesquisa aplicada tem por objectivo gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses. Os resultados poderão ser implementados num contexto social.

O estudo baseia-se na abordagem qualitativa. Segundo GIL (1999:51), as investigações que se voltam para uma análise qualitativa, em geral, têm como objecto situações complexas ou estritamente particulares. Ela se preocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos”.

De acordo com os objectivos da investigação adopta-se a Pesquisa Bibliográfica, pois, na opinião de FONSECA (2002:49), é feita a partir do levantamento de referências teóricas já

analisadas, e publicadas por meios escritos e electrónicos, como livros, artigos científicos, páginas electrónicas ou *websites*<sup>5</sup>.

### 1.5.2. População e Amostra

A pesquisa recorreu-se da amostragem não-probabilística e para a escolha dos elementos da amostra, considerou-se as características particulares do grupo em estudo, no caso os profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação. Assim foi aplicado um questionário enviado a 132 profissionais da área mencionada com questões relevantes para análise do nosso tema. Os questionários foram enviados e respondidos pelo *Google forms*.<sup>6</sup>

### 1.5.3. Técnica de tratamento de dados

Conforme referido no ponto anterior, os questionários foram enviados aos entrevistados seleccionados e respondidos por via electrónica (*Google forms*). Após colectados, os dados foram tabulados por meio das ferramentas do *Microsoft Office Excel 2016*.

## 1.6. Estrutura do Trabalho

A presente dissertação tem a seguinte estrutura:

- **CAPÍTULO I** – Introdução: São apresentados neste capítulo, as notas introdutórias, a delimitação, a razão da escolha do tema, o problema de pesquisa, os objectivos, a metodologia usada para a pesquisa, as hipóteses e a estrutura do trabalho.
- **CAPÍTULO II** – Revisão Bibliográfica: Neste capítulo, são apresentados o contexto e os conceitos em volta do impacto da cláusula de exclusividade na delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação em moçambique, tendo como base a doutrina existente neste domínio.
- **CAPÍTULO III** – Análise, Discussão e Interpretação de Dados: Neste capítulo é feita a análise, discussão, bem como a interpretação dos dados recolhidos durante a pesquisa.
- **Capítulo VI** – Conclusões e recomendações: Neste capítulo iremos apresentar as conclusões do trabalho e as recomendações.

---

<sup>5</sup> Website - É uma palavra que resulta de justaposição das palavras inglesas *web* (rede) e *site* (sítio, lugar).

<sup>6</sup> Formulários online do Google

## CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1.Noção do Contrato De Trabalho

Em conformidade com a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto (doravante abreviada como LT), designadamente no seu art. 18º, entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração.

A noção de contrato de trabalho, tal como definida na LT, coincide com a definição constante do art. 1152.º do Código Civil (regime geral), o qual, em comparação com a noção dada pelo CT, especifica que a actividade a prestar por uma pessoa se reconduz a uma actividade intelectual ou manual, que, na realidade, contribui para a definição daquilo que se pode traduzir o conteúdo da actividade do trabalhador. Deste modo, devem, assim ser conjugadas, as definições do CT e do CC, as quais não se encontram em contradição.

Da noção de contrato de trabalho é possível identificar elementos considerados pela doutrina como elementos essenciais do contrato, sendo eles a actividade laboral a desenvolver pelo trabalhador, a retribuição (os quais são tidos como os elementos objectivos da relação contratual), bem como a colocação da pessoa singular, *in casu* o trabalhador, sob a autoridade e no âmbito da organização da entidade empregadora (que se traduz no elemento subjectivo do contrato de trabalho). Este último elemento, tal como referido pela generalidade da doutrina, é entendido mais vulgarmente como “subordinação jurídica”<sup>7</sup>.

Ainda que de forma sucinta, cumpre concretizar os referidos elementos essenciais do contrato de trabalho:

---

<sup>7</sup> O critério da subordinação jurídica ocupa uma função nuclear no Direito do Trabalho e no alcance da protecção legal. Sem prejuízo dos outros critérios como não eventualidade ou onerosidade, a nota distintiva da relação empregatícia é, conforme lição da quase totalidade da doutrina, a subordinação jurídica. “Sua extraordinária importância decorre do fato de ser o elemento específico da relação de emprego”. Seu protagonismo relegou os outros critérios ao plano secundário, concentrando todos os esforços na delimitação do seu conceito e limites. *Cf. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho* - Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, Julho de 2020

- a) A actividade laboral é tida como o dever principal do trabalhador, uma vez que, como refere XAVIER (1999:293), este, ao abrigo do contrato que celebrou, tem o dever de prestar uma actividade manual ou intelectual. Para RAMALHO (2010:26), esta actividade é do ponto de vista da qualificação jurídica, uma prestação de facto positiva, porquanto importa uma conduta humana que visa a satisfação de necessidades de outrem. RAMALHO (2010:26), refere ainda que do ponto de vista do cumprimento do contrato, a actividade laboral impõe uma actuação positiva do trabalhador, que se pode simplesmente traduzir pela simples disponibilidade do mesmo ao serviço do empregador. Por último a actividade laboral, do ponto de vista do seu conteúdo, deve ser heterodeterminada, devendo, pois, o conteúdo da actividade ser definido pela entidade empregadora. Quanto à actividade laboral enquanto elemento essencial do contrato de trabalho, recorde-se que tal actividade, pela própria natureza das coisas, sempre estará relacionada com o resultado, muito embora o resultado não seja, aqui, elemento essencial como já o é num contrato de prestação de serviços. Como bem refere TELLES (1959:165), todo o trabalho conduz a algum resultado e este não existe sem aquele, entendimento que é amplamente acompanhado por PINTO (1994:28).
- b) A retribuição é, no contrato de trabalho, consequência directa da disponibilidade da força de trabalho por parte do trabalhador, traduzindo-se, ainda, no dever principal do empregador, tal como resulta do art. 59.º, n.º 1, alínea e), do LT, o qual determina que “*o empregador deve, nomeadamente: pagar ao trabalhador remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado*”. Desta forma, qualquer forma de trabalho gratuito é excluído do âmbito do contrato de trabalho. Neste sentido, entende RAMALHO (2010:26) que quanto a este elemento, que da perspectiva jurídica, a retribuição caracteriza-se por ser uma prestação, de conteúdo patrimonial, essencialmente pecuniário e, bem assim, periódica. A retribuição é, também, entendida como a contraprestação pela actividade laboral exercida pelo trabalhador, o que revela a natureza sinalagmática do contrato de trabalho;
- c) Por fim, a inserção do trabalhador na organização do empregador e o poder de autoridade exercido por este sobre o trabalhador. Este elemento evidencia a relação de subordinação jurídica existente entre as partes, relação essa de desigualdade, uma vez que o trabalhador

se encontra, perante o empregador, numa posição de inferioridade hierárquica, de dependência, enquanto o empregador se encontra na, diga-se, favorável, posição de entidade superior, dominante, que resulta, como bem refere RAMALHO (2010:140), da titularidade dos poderes laborais de direcção e de disciplina. A relação de subordinação jurídica que se estabelece entre empregador e trabalhador é, como entende a CORDEIRO (1991:518 e ss), bem assim, da jurisprudência, o último e mais importante critério delimitador do contrato de trabalho em face de outras figuras, como seja o contrato de prestação de serviços. Esta relação de subordinação jurídica encontra expressão na LT, o qual contempla os deveres, tanto do empregador, como do trabalhador.<sup>8</sup> Em suma, e como refere FERNANDES (2006:140), O elemento chave de identificação do trabalho subordinado encontra-se no facto de o trabalhador não agir no seio de uma organização própria, o que implica, da sua parte, a submissão às regras que exprimem o poder de organização do empregador à autoridade deste e que deriva da sua posição na mesma organização.

### **2.1.1. Delimitação do contrato de trabalho**

A temática da delimitação do contrato de trabalho em face de outras figuras nem sempre se mostra de simples resolução (DE ALMEIDA, 2018:73). Olhando para o ordenamento jurídico moçambicano, a verdade é que o trabalhador goza de uma protecção legal elevada, o que, conseqüentemente, torna a extinção do contrato de trabalho, pelos limites então legalmente impostos, uma tarefa árdua para o empregador.

Assim, e tendo presente esta ideia, a entidade empregadora, com vista a simplificar o processo laboral, tem vindo inúmeras vezes a proceder à contratação de pessoas fora do modelo típico do contrato de trabalho, dissimulando, mesmo, contratos de prestação de serviços.

---

<sup>8</sup> Resulta do art. 59º do Código do Trabalho, os deveres do empregador como seja respeitar os direitos e garantias do trabalhador cumprindo, integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem; do art. 58.º resultam os deveres do trabalhador, com especial relevo, na presente dissertação, para o dever de lealdade previsto na alínea h), segundo o qual o empregado deve ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Ora, muito embora vigore no Direito laboral privado o princípio da autonomia contratual, o qual permite às partes atribuir determinada qualificação ao contrato que visam celebrar, bem como estabelecer o conteúdo e regime do negócio, a verdade é que, e muito embora o *nomem iuris* atribuído pelas parte ao contrato apresente relevância quando se coloca uma situação de dúvida, refere XAVIER (1999:326) que verdadeiros contratos de trabalho podem surgir encobertos com o título de contrato de prestação de serviço e no seu clausulado ocultar-se a regularidade da retribuição por tempo, disfarçando-se os poderes de direcção, assegurando-se «no papel» a autonomia do servidor, mas entende-se geralmente e que o ordenamento permite ao juiz integrar as situações reais no quadro conceitual do contrato de trabalho, desconsiderando manipulações constantes do título do contrato .

Deste modo, tanto a doutrina, e em especial a jurisprudência, tendo em vista a delimitação do contrato de trabalho, defrontam-se com inumeráveis dificuldades quando o tema é a qualificação contratual, pelo que, com o propósito de atingir uma boa resolução da causa que lhe é submetida, recorre a indícios, que podem ser tanto internos, como externos ao negócio celebrado, uma vez que nem sempre a qualificação atribuída pelas partes ao contrato, bem como o seu clausulado, corresponde à relação material que se desenvolveu.

Entretanto, a doutrina, como bem explicada por XAVIER (1999), RAMALHO (2010:41 e ss) e MARTINEZ (2016:310 e ss), enumera alguns dos indícios mais relevantes:<sup>9</sup>

- a) A titularidade dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho, isto é, normalmente o facto de os meios de trabalho serem disponibilizados e pertencerem à entidade empregadora é um indício da existência de uma relação de subordinação jurídica;

---

<sup>9</sup> Existem, ainda, outros indícios que, caso a caso podem ou não ser entendidos como relevantes quando se trata de uma situação de qualificação contratual, como sejam a qualidade das partes, o facto de o trabalhador ter outros trabalhadores ao seu serviço, a dependência económica, o regime fiscal e de segurança social a que o trabalhador se encontra sujeito, entre outros. Cf. Rita Robalo de Almeida “*A importância da Cláusula de Exclusividade na delimitação dos Contratos Subordinados e Contratos de Prestação de Serviços* - Mestrado em Direito e Prática Jurídica, Ciências Jurídico-Empresariais, Lisboa, 2018

- b) A existência de um local de trabalho é também indicativo da presença de uma relação onde existe subordinação jurídica, pois as instalações onde o trabalhador irá desempenhar a sua actividade pertencem ao empregador;
- c) O tempo de trabalho, uma vez que o trabalhador se encontra, aquando da existência de um contrato de trabalho, sujeito a um determinado horário laboral, o qual delimita a sua disponibilidade perante o empregador;
- d) A modalidade de cálculo da retribuição, pois normalmente esta indicia que o cálculo da remuneração é feito em função do tempo que o trabalhador se encontra na disponibilidade da entidade empregadora;
- e) O resultado do trabalho é em regra um indício da existência de trabalho autónomo, pelo que, no que ao contrato de trabalho importa, o empregador assumirá o risco da não produção de resultado.

### **2.1.2. A presunção de laboralidade**

Para além dos indícios supra identificados, existe, ainda, na LT uma presunção de laboralidade, no art. 19.º no qual se encontram elencados alguns indícios, ou seja, presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste.

Mas desde já se refira que os indícios apresentados neste artigo não esgotam todos os indícios relevantes para sinalizar a presença ou não de um contrato de trabalho, importando ainda todos aqueles que a jurisprudência tem relacionado, tais como: local, pertença dos equipamentos de trabalho, horário, retribuição periódica certa e o desempenho de funções e outros.

Sucedem que, não obstante o contrato de trabalho apresentar traços que, como anteriormente referido, se caracterizam como elementos essenciais do contrato de trabalho, inúmeras vezes o julgador depara-se com o que BATISTA (2004) conforme cita DE ALMEIDA (2018:76)

denomina de “zonas cinzentas”, questão que tem vindo a ser amplamente discutida, não só a nível doutrinário, mas também a nível jurisprudencial, confrontando-se, também os nossos tribunais, com infinitas dificuldades quando o tema é a qualificação contratual, pelo que, neste sentido cumpre salientar a importância que a prova assume quando se está perante um cenário de qualificação.

De onde se conclui, como o faz XAVIER (2010) conforme cita DE ALMEIDA (2018:77), que ocorrem hoje constantemente situações de extrema complexidade em que existem traços de autonomia e de subordinação, havendo que optar por uma ou outra modalidade de contrato na qualificação do negócio em causa.

Segundo DE ALMEIDA (2018:77), por mais vasta que seja a argumentação jurídica, é a demonstração da realidade dos factos alegados que será crucial para a boa decisão da causa. É a prova carregada para os autos que irá, indubitavelmente, fazer com que o julgador se sinta apto a decidir sobre os cenários mais duvidosos, porque, tal como se costuma dizer na linguagem popular, “contra factos [provados] não há argumentos.

No que ao ónus da prova diz respeito, decorre do art. 342.º do CC que “Àquele que invocar um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado”. Recorde-se, neste âmbito a posição adoptada por BATISTA (2004:90) conforme cita DE ALMEIDA (2018:77), segundo a qual “a melhor doutrina era aquela que sustentava que os elementos constitutivos do contrato de trabalho tinham de ser provados por quem alegava a sua existência

Em conformidade com DE ALMEIDA (2018:78), não obstante, não se cogite que o trabalhador, por gozar de uma “protecção” através de uma presunção legal de laboralidade, se encontra dispensado da obrigatoriedade de comprovação da realidade dos factos que alega (*in casu* a existência de um contrato de trabalho), bem pelo contrário, porque para que o trabalhador possa gozar da referida presunção, terá que demonstrar a realidade de alguns daqueles elementos, o que incontáveis vezes se revela um caminho bastante árduo de percorrer, ficando só então, posteriormente, e caso assim o julgador o entenda, desonerado da prestação de prova adicional.

## **2.2. As cláusulas limitativas da liberdade**

As cláusulas de limitação da liberdade de trabalho, apenas são admitidas em termos muito restritos, uma vez que, o princípio da liberdade de trabalho tem consagração constitucional.<sup>1011</sup> Além desta consagração, não se encontra na LT estipulada qualquer limitação da liberdade de trabalho. Assim, iremos recorrer à legislação portuguesa, onde segundo MARTINEZ (2001:607), em domínio do direito do trabalho, a liberdade de estipulação contratual encontra-se limitada e assente na necessidade de especial proteção que o trabalhador, enquanto parte mais débil, exige.

Com efeito, não se pode descartar que a não consagração destes limites acarretaria regras contratuais abruptamente desfavoráveis ao trabalhador, atendendo à relação naturalmente desigual entre este e o seu empregador. Ainda assim, o n.º 2 do artigo 136.º do CTP<sup>12</sup> vem possibilitar a limitação da atividade do trabalhador, dando azo ao surgimento de um novo conjunto de deveres<sup>13</sup>, imputáveis à responsabilidade do trabalhador e que vigoraram após a cessão do contrato de trabalho.

Neste sentido, no CTP são assim admitidas três cláusulas de limitação da liberdade de trabalho: O pacto de permanência, o pacto de exclusividade e o pacto de não concorrência. Embora o cerne deste trabalho se centre na cláusula de exclusividade, entendemos ser pertinente que, previamente à introdução ao seu regime específico, se proceda, ainda que de forma sumária, à distinção destes três modelos.

### **2.2.1. O pacto de permanência**

Esta cláusula de limitação da liberdade de trabalho está prevista no artigo 137.º do CTP. Nesta convenção o trabalhador fica obrigado a permanecer com a sua prestação laboral durante certo período (não superior a 3 anos), não podendo assim denunciar o contrato de trabalho.

---

<sup>10</sup> Segundo artigo 84º da CRM, O trabalho constitui direito e dever de cada cidadão, e cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão.

<sup>11</sup> O contrato de trabalho rege-se pelo princípio de liberdade. É pressuposto deste princípio que as partes, o trabalhador e entidade empregadora, são livres de fixar, alterar, modificar as cláusulas que regem o contrato, desde que não violem os princípios e regras estabelecidas na Lei do Trabalho

<sup>12</sup> Código do Trabalho de Portugal - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (versão actualizada)

<sup>13</sup> A este respeito, “Deveres Emergentes da Cessação do Contrato de Trabalho” - Maria do Rosário Palma de Ramalho, Parte II, Almedina.

Segundo MARTINEZ (2013) conforme cita COSTA (2018:25), o pacto de permanência visa, justamente, evitar que o empregador invista na formação profissional do trabalhador e, posteriormente, não venha a obter qualquer benefício decorrente, pretendendo-se assim, conferir utilidade às despesas efetuadas pelo empregador na formação profissional.

Note-se que as despesas na formação profissional configuram-se como, obviamente, extraordinárias, não se confundindo com as despesas correntes de formação que o empregador já tem a obrigação de prestar ao trabalhador, previstas no n.º 1 do artigo 127.º do CTP, assim como no artigo 130.º do mesmo diploma.<sup>14</sup> Neste mesmo sentido, refere HERNÁNDEZ (2002:164) que só um tipo de formação que exceda a genérica formação profissional pode justificar a assunção de uma obrigação de permanência por parte do trabalhador.

Em conformidade com GOMES (2007) citado por COSTA (2018:25), este pacto não impede que o trabalhador venha a resolver o contrato por justa causa ou que seja despedido com justa causa, uma vez que o objectivo deste tipo de cláusulas não é dificultar a cessação do contrato de trabalho, mas sim salvaguardar um investimento significativo e excepcional.

COSTA (2018:25), refere que quanto aos requisitos de forma deste pacto é de salientar que, ao invés do pacto de não concorrência, a cláusula de permanência não carece de forma escrita, podendo assim, ser ou não, incluída no contrato de trabalho, assim como constar, ou não, de um pacto autónomo. COSTA (2018:25), refere ainda que deve-se assinalar que esta obrigação de permanência está sempre dependente de um vínculo laboral, não podendo continuar a produzir efeitos quando cessar o contrato, configurando-se assim um enquadramento completamente diferente do pacto de não concorrência, que só produz efeitos após cessado o contrato de trabalho.

Ainda assim, o trabalhador, mesmo durante a vigência do pacto, não vê a sua liberdade vedada, uma vez que, quando o pretender, pode sempre desvincular-se, tendo apenas de restituir ao empregador o que este despendeu na sua formação, conforme salienta o n.º 2 do artigo 137.º do CTP. Neste sentido e como refere, MARTINEZ (2001) citado por COSTA (2018:26), o pacto de

---

<sup>14</sup> Neste ponto, bem podemos fazer alusão ao artigo 238º do CT sendo o qual, (nº 1) A formação profissional é um direito fundamental dos cidadãos e dos trabalhadores, cabendo ao Estado e empregadores permitir o seu exercício através de acções que visem a sua efectivação.

permanência corresponde a uma limitação voluntária dos direitos de personalidade, ainda que legal, a sua revogação é livre desde que se indenize o empregador.

### **2.2.2. O pacto de exclusividade**

O pacto de exclusividade cuja celebração procede à limitação, em simultâneo, da possibilidade de pluriemprego e da liberdade de trabalho, não se encontra regulado no CT.

Segundo MARTINEZ (2001) conforme cita COSTA (2018:27), à semelhança do pacto de não concorrência, também no pacto de exclusividade se limita a liberdade de trabalho, impedindo este de desenvolver qualquer atividade, por conta própria ou alheia, na constância da relação de trabalho. Como tal, o pacto de exclusividade não se confunde com o dever de não concorrência uma vez que, como refere COSTA (2018:28), consubstancia “um *plus face* ao dever de não concorrência”, implicando assim uma total limitação da liberdade.

Assim, COSTA (2018:27) refere que o pacto de exclusividade decorre da livre vontade das partes outorgantes, deve aceitar-se ainda assim a possibilidade da sua revogação pelo trabalhador, a todo o tempo, uma vez que a sua celebração determina uma forte limitação dos respetivos direitos de personalidade. COSTA (2018:27), acrescenta que caso o trabalhador, viole o pacto de exclusividade, sujeita-se a indemnizar o empregador nos termos da responsabilidade contratual, sem prejuízo da constituição de eventual causa para o seu despedimento, mediante o cumprimento dos necessários pressupostos para o efeito.

### **2.2.3. O pacto de não concorrência**

Diferentemente dos pactos que acima destacamos, temos agora o pacto de não concorrência. Este encontra-se previsto e regulamentado nos termos do art. n.º 136.º do CTP, sendo objeto de um regime mais exigente e complexo, uma vez que a liberdade do trabalhador, por via da sua celebração, encontra-se mais restrita.

Com efeito, COSTA (2018:28), refere que o pacto de não concorrência pretende, essencialmente, limitar a atividade do trabalhador após a extinção do contrato, evitando assim que

o visado, enquanto ex-trabalhador, use os conhecimentos profissionais adquiridos em benefício dos concorrentes do seu agora ex-empregador

Ora, uma vez que se inicia com a extinção do contrato de trabalho, o pacto de não concorrência, não se confunde com o dever de não concorrência estabelecido na LT (incluindo a lei laboral moçambicana)<sup>15</sup>, uma vez que este dever apenas é exigido, precisamente, na decorrência do vínculo laboral.

Como justificação deste tipo de cláusulas, alega-se o considerável prejuízo que este “tipo” de concorrência poderá, potencialmente, causar ao empregador, criando-se assim adequado mecanismo para a tutela da sua posição. Com efeito, enuncie-se, a título de exemplo, os casos em que o trabalhador adquire, por via do seu trabalho, um determinado conhecimento específico e/ou estabelece relações com clientes e concorrentes de mercado relevantes na área do empregador, os quais, a serem utilizados pela concorrência, podem determinar enormes prejuízos para o seu ex-empregador.

Segundo o CTP, só é possível recorrer a esta figura limitativa da liberdade, desde que, a sua duração não ultrapasse 2 anos (ou no máximo 3 anos)<sup>16</sup> e quando se verifiquem os seguintes requisitos: a) conste de acordo escrito, no contrato de trabalho ou no acordo de revogação; b) Tratar-se de atividade que possa causar prejuízo ao empregador; e c) Ser atribuída ao trabalhador uma compensação, durante o período de limitação da atividade.

Assim, COSTA (2018:29) assinala que a compensação pela limitação na liberdade do trabalhador distingue-se da sua remuneração por via do salário contratualizado, uma vez que não há qualquer prestação efetiva. COSTA (2018:29) acrescenta que o trabalhador apenas está impedido de trabalhar numa área concorrente e não em todas as áreas, razão pela qual, deve assim, tal compensação assumir a compensação por aquilo que deixar de auferir.

---

<sup>15</sup> Segundo o artigo 58º do CT, o trabalhador tem o dever de ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em *concorrência* com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

<sup>16</sup> Ou até 3 anos quando haja uma especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência.

## 2.3. A Cláusula De Exclusividade

### 2.3.1. Noção

A cláusula ou pacto de exclusividade, enquanto cláusula limitativa da liberdade de trabalho do trabalhador, a qual não encontra acolhimento expresso na LT por oposição ao pacto de não concorrência e ao pacto de permanência, os quais, são tidos como cláusulas acessórias típicas do contrato de trabalho e que se encontram expressamente previstos (pelo menos no código do trabalho português como falamos no capítulo anterior), é caracterizada por, tipicamente, implicar a proibição do exercício de qualquer outra actividade profissional remunerada, quer esta se encontre, ou não, em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador, por parte do trabalhador que haja celebrado um contrato de trabalho com aquele, enquanto esta relação laboral se encontrar em vigor, traduzindo-se esta cláusula, nas palavras de LEITÃO (2012) conforme cita DE ALMEIDA (2018:14), num “*plus face ao dever de não concorrência que apenas proíbe o exercício de actividade concorrente*”.

Internacionalmente, a posição doutrinária quanto à definição do que se considera um pacto de exclusividade é pacífica, mas já não será tão pacífica a posição da jurisprudência nacional quanto à sua admissibilidade face aos direitos, liberdades e garantias do trabalhador que são objecto de limitação por este tipo de pacto, mormente as previstas no art. 84.º da CRM.

De referir, ainda, e desde já, que a cláusula de exclusividade constitui uma limitação voluntária por parte do trabalhador da sua liberdade de trabalho, sendo tal limitação estabelecida por acordo entre empregador e trabalhador, tendo, assim, subjacente o princípio da autonomia privada, o qual permite que as partes possam convencionar modificações ao regime legal supletivo previsto na LT.

Refira-se, contudo, que a autonomia e a liberdade contratuais do trabalhador – que goza de protecção legal dos seus direitos, liberdades e garantias, por via da LT, bem como através da CRM – não são, por este motivo, absolutas, em especial pelo facto de uma cláusula de exclusividade ser, por definição, reversa à flexibilidade e à liberdade de trabalho, o que faz com que a sua aplicação seja de carácter excepcional.

### **2.3.2. Fundamentos**

Como adiante iremos explicar, DE ALMEIDA (2018:16) define que a validade de um pacto de exclusividade deverá, sempre, ser aferida caso a caso. Com efeito, a licitude de um pacto de exclusividade dependerá, invariavelmente, do facto de o interesse do empregador poder ser considerado, ou não, como legítimo ou digno de protecção. Ou seja, dever-se-á, no caso concreto, analisar se o interesse que se pretende acautelar com a celebração de um pacto de exclusividade, encontra, ou não, justificação quando analisado em conjunto com a natureza do cargo e das funções a desempenhar pelo trabalhador.

Cumpra, assim, determinar se as funções associadas ao cargo assumido pelo trabalhador exigem a sua total disponibilidade e dedicação, tendo presente, nomeadamente, a responsabilidade, complexidade técnica e tempo associados às referidas funções que o trabalhador deverá exercer.

Daqui se retira que o conteúdo do interesse legítimo do empregador apresenta particular importância no âmbito da temática da exclusividade, uma vez que este tipo de cláusulas, caso não tenham por objectivo primário a protecção de um interesse legítimo do empregador, podem ser entendidas, tal como refere GOMES (2007) conforme cita DE ALMEIDA (2018:16), como abusivas face aos direitos do trabalhador, no sentido de poderem surgir no âmbito de contratos de trabalho precários, em contratos de trabalho a tempo parcial ou com um período normal de trabalho semanal muito reduzido.

### **2.3.3. A ausência de previsão legal expressa**

Como já fizemos notar ao longo da presente dissertação, o pacto de exclusividade, enquanto pacto limitativo da liberdade de trabalho, não encontra reflexo na LT moçambicano. Com efeito, até ao presente, não há uma eventual previsão da cláusula de exclusividade no CT incluindo a recente proposta da revisão da LT em Moçambique.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Para países como Portugal, embora se sinta um vazio legal no CT no que respeita ao pacto de exclusividade, esta cláusula encontra-se já prevista em legislação autónoma, como seja no n.º 5, do art. 11.º6 da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, alterada, consecutivamente, pela Lei n.º 195/2009, de 14 de Setembro e pela Lei n.º 28/2011, de 16 de Junho, a qual regula o contrato de trabalho e estabelece o regime de segurança social aplicável aos trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual que desenvolvam uma actividade artística, técnico-artística ou de mediação destinada a espetáculos ou a eventos públicos.

Não obstante, a ausência expressa do pacto de exclusividade no âmbito da Lei Laboral não impediu que este tipo de pactos encontrasse o seu lugar nos contratos celebrados a nível nacional. Assim, entendemos que, utilizados com alguma frequência, como deixámos observado, a LT deveria ser adaptada no sentido de prever, expressamente esta cláusula.

#### **2.4. A cláusula de exclusividade e o pluriemprego**

Quando se trata do tema da exclusividade no Direito do Trabalho, em especial nos contratos de trabalho, cumpre analisar o fenómeno, ambíguo e crescente – designadamente pelo facto da sociedade, no âmbito das relações laborais que nesta se estabelecem, ter vindo a sofrer incontáveis alterações às típicas relações de trabalho (subordinado e autónomo) – do pluriemprego.

O pluriemprego é, como o próprio nome indica, a situação em que determinado trabalhador desempenha mais do que uma actividade profissional remunerada, seja esta por conta própria ou por conta de outrem. Para nossa análise importa atentar nas situações em que, pelo menos, uma das actividades desenvolvidas pelo trabalhador o é ao abrigo de um contrato de trabalho, por forma a que a relação laboral que por força deste se estabeleceu, esteja submetida ao Direito do Trabalho.

Cumpre assim analisar a questão que mais frequentemente se coloca quando se fala em pluriemprego, se o trabalhador, quando haja já celebrado um contrato de trabalho, através do qual se vinculou a desempenhar determinadas funções em benefício de uma entidade empregadora, pode exercer outra actividade profissional, remunerada, independentemente de esta poder ser desempenhada em regime de subordinação ou regime autónomo.

CORDEIRO (1997) conforme cita DE ALMEIDA (2018:18), entende que a celebração de um contrato de trabalho não implica a alienação, a favor do empregador, de toda a força de trabalho do trabalhador: ele apenas se obriga na precisa medida do contrato celebrado, dentro de certos limites temporais. concluindo este Autor que, tendo presente os direitos fundamentais da liberdade de trabalho e Direito de Trabalho, com especial ênfase no primeiro, o trabalhador não perde, à partida, a possibilidade, e o direito, de poder desempenhar outras actividades, nomeadamente através da celebração de contratos de trabalho laterais.

DE ALMEIDA (2018:18) explica que ainda que em regra se permita o exercício de actividades profissionais em regime de pluriemprego, a verdade é que determinadas profissões podem deparar-se com impedimentos legais, impedimentos esses que não permitem ao trabalhador exercer actividades profissionais paralelas. A este propósito refira-se o exemplo dos magistrados, que se encontram, desde logo, vinculados a deveres deontológicos de conduta, não podendo exercer, por este motivo, em paralelo, advocacia. Neste caso, não será de defender o pluriemprego, uma vez que os interesses públicos e do ordenamento se sobrepõem à liberdade de trabalho ínsita na Constituição.

CORDEIRO (1997) conforme cita DE ALMEIDA (2018:19), admite, ainda, a existência de limitações convencionais, designadamente através da celebração de pactos de exclusividade, convenções colectivas ou do próprio conteúdo do contrato de trabalho.

No mesmo sentido, VENTURA (1994) conforme cita DE ALMEIDA (2018:19) ao equacionar a possibilidade da “ocupação [do trabalhador] em mais de um fundo de trabalho”, admitindo, à semelhança de CORDEIRO (1997), limitações legais e contratuais à liberdade de trabalho. VENTURA (1994) ressalva, contudo, que o exercício de actividades na modalidade de pluriemprego não deverá prejudicar a actividade desempenhada para nenhuma das entidades empregadoras.

Também MARTINEZ (2001) conforme cita DE ALMEIDA (2018:19) entende que, na pendência de um contrato de trabalho, e desde que em estrito respeito pelos deveres a que se encontra sujeito para com o empregador, nada obsta a que o trabalhador desempenhe uma segunda actividade profissional, idêntica ou diversa, para uma entidade empregadora distinta da primeira, ou por conta própria.

Refere este Autor que esta liberdade de trabalho se encontra, contudo, limitada pelo dever que sobre o trabalhador impende de não concorrência, pelo que, em sentido contrário, será lícito o exercício de mais do que uma actividade sempre que esta não contenda com o referido princípio de não concorrência.

Na mesma linha de pensamento, MESQUITA (2003:257), refere que o pluriemprego é bastante comum, principalmente quando o trabalho é a tempo parcial .

Atente-se, ainda, na posição assumida por RAMALHO (2010:122 e ss) quanto à admissibilidade do pluriemprego, que responde, também, positivamente a esta questão. A referida Autora invoca, pertinentemente a nosso ver, dois argumentos a favor do pluriemprego, um de índole estrutural e outro de índole constitucional.

O primeiro prende-se com o facto de o trabalhador não despende, em regra, a sua total disponibilidade para com o empregador com o qual celebrou o primeiro vínculo contratual laboral, o que lhe permite desempenhar outras actividades, mesmo que ao abrigo de um outro contrato de trabalho.

O segundo argumento prende-se com o princípio constitucionalmente consagrado da liberdade de trabalho, que, no entender da Autora, “obsta à imposição de limites ao trabalhador no acesso ao emprego”, concluindo, com base nos argumentos expostos, pela admissibilidade do pluriemprego. Contudo, também esta Autora, advoga no sentido da existência de restrições ao princípio do pluriemprego.

Em nossa opinião, e tendo presente os direitos constitucionais que o fundamentam, como a liberdade de trabalho, o pluriemprego deve ser, em regra, admitido à luz do Direito do Trabalho. Com efeito, o trabalhador, tendo em vista a angariação de (mais) fundos de subsistência deverá gozar da possibilidade do exercício de mais do que uma actividade profissional remunerada, seja esta desempenhada para um outro empregador ou por conta própria. Concordamos, também, com o entendimento segundo o qual podem, e dependendo das profissões em apreço, devem existir limitações à liberdade de trabalho, sejam estas legais ou convencionais, como seja através da celebração de um pacto de exclusividade.

### **2.4.1. Política de emprego e pluriemprego**

Não obstante a generalidade da doutrina e da jurisprudência admitir a possibilidade de o trabalhador apresentar mais do que um vínculo contratual, situação de pluriemprego, tal posição pode ser entendida, por vezes, como contrária às políticas de emprego existentes.

Com efeito, perante um cenário de desemprego, a admissão do pluriemprego pode revelar-se infrutífera, designadamente pelo facto de, numa situação de falta de emprego, caber ao Estado, tal como resulta do art. 58.º, n.º 2, alínea a) da CRM, promover e executar políticas de pleno emprego.

O Estado, em cooperação com as associações representativas dos pais e encarregados de educação, as instituições privadas e organizações juvenis, adopta uma política nacional de juventude capaz de promover e fomentar a formação profissional dos jovens, o acesso ao primeiro emprego e o seu livre desenvolvimento intelectual e físico. De facto, refere DE ALMEIDA (2018:21) que o exercício de uma actividade laboral em exclusividade é prática corrente, aparecendo muitas vezes ditado por políticas estaduais relativas à dinamização do mercado.

Neste sentido, alguma doutrina defende a existência de uma proibição geral ao pluriemprego, entendendo que esta será legítima à luz do preceito constitucional supra referenciado. Tal doutrina chega mesmo a colocar a questão de saber se o facto de os cidadãos gozarem de liberdade de trabalho, isto é, de escolha de profissão, lhes permite exercer mais do que uma actividade.

Parece-nos, contudo, excessivo vedar por completo a possibilidade de o trabalhador desenvolver mais do que uma actividade profissional remunerada, impondo-se um regime de exclusividade total, pelo que não podemos concordar com um entendimento de limitação absoluta à liberdade de trabalho, perfilhando assim a posição de CORDEIRO (1997) conforme cita DE ALMEIDA (2018:21), que defende que deveres puramente programáticos, 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.

DE ALMEIRDA (2018: 22) entende, a este respeito, que embora uma posição de tal modo extrema seja imensamente dúbia, considera, também, ser de constatar o cuidado com uma melhor repartição do trabalho existente, defendendo, assim, que, deste prisma, se poderão equacionar algumas limitações ao fenómeno do pluriemprego, designadamente através da celebração de pactos de exclusividade.

Embora haja quem defenda uma limitação total da liberdade de escolha de profissão, através de uma proibição geral do pluriemprego, a verdade é que, tanto quanto é do conhecimento, nunca vigorou em Moçambique um preceito com tal conteúdo e amplitude. Pode falar-se, sim, em limitações sectoriais, como o fez o Autor acima identificado, limitações estas impostas por situações de extrema crise económica nos sectores em causa.<sup>18</sup>

Assim, podemos considerar lícito o exercício do pluriemprego, não existindo, no Direito do Trabalho nenhuma norma genérica que imponha a exclusividade de funções a cargo do trabalhador.

Por sua vez, no âmbito da função pública, tal como refere DE ALMEIDA (2018:22), já será possível encontrar referências ao exercício em exclusivo de determinadas actividades. E na realidade compreende-se que assim seja, por forma a não se verificar uma situação de incompatibilidade ou de impedimento.

Este Autor refere alguns exemplos de cargos da Administração Pública aos quais é vedado o recurso ao pluriemprego, como seja o caso dos presidentes de institutos públicos e directores-gerais, e também os presidentes dos conselhos de administração de empresas públicas de sociedades anónimas com capitais exclusiva ou maioritariamente públicos.

---

<sup>18</sup> Na verdade, a conjuntura que se vive actualmente no país parece apontar mais no sentido do apoio ao pluriemprego do que no da limitação do exercício de mais do que uma actividade de trabalho por parte dos cidadãos trabalhadores. Um dos exemplos desse facto é a promoção do trabalho a tempo parcial, matéria que será tratada mais adiante na sua relação com o pacto de exclusividade.

## **2.4.2. Limitações ao pluriemprego**

Tal como já referimos supra, a doutrina, na sua generalidade, bem como a jurisprudência nacionais, admitem a existência do pluriemprego. De onde se conclui que o problema que este fenómeno gera não será tanto ao nível da sua admissibilidade, mas dos limites, legais ou convencionais, que o pluriemprego enfrenta, entre os quais se enquadram os pactos de exclusividade.

### **2.4.2.1. Limitações gerais**

A Lei pode impor restrições à liberdade de trabalho, seja por questões deontológicas, seja por questões de interesse público, como tivemos já oportunidade de referir anteriormente a propósito dos magistrados que por questões de índole deontológica não podem exercer simultaneamente a magistratura e advocacia, ou a existência de diversas incompatibilidades no que respeita ao exercício de funções públicas. Não obstante, qualquer tipo de restrição, legal ou convencional, sempre deverá ser devidamente justificada, por forma a não obstar arbitrariamente ao princípio fundamental da liberdade de trabalho.

Cumpre salientar, a respeito das limitações legais, que, embora o fenómeno do pluriemprego se encontre numa situação de proliferação, a legislação laboral moçambicana, assim como o regime contributivo e previdencial, não têm vindo a acompanhar tal evolução, traduzindo-se este facto numa desproporcionalidade dos direitos e obrigações que impendem sobre os trabalhadores pluriactivos e monoactivos.

Assim, em face da inexistência, quase total (refira-se que o pluriemprego encontra reflexo na proposta da revisão da LT artigo 26) de normas que regulem as situações de pluriemprego, a legislação laboral deverá sofrer alterações no sentido de abranger cenários em que os trabalhadores exerçam mais do que uma actividade profissional remunerada.

### 2.4.2.2.Limitações convencionais

No que às limitações convencionais concerne, atente-se em primeiro lugar às limitações que derivam da própria profissão em causa e das funções que nessa profissão se desempenham. Na verdade, esta é uma limitação com bastante relevo, uma vez que, e como refere DE ALMEIDA (2018:26) o limite mais significativo ao exercício de actividades paralelas é constituído pelo próprio dever de trabalhar.

No mesmo sentido, CORDEIRO (1997) como refere DE ALMEIDA (2018:26), quando refere que o próprio contrato de trabalho pode restringir o exercício de determinadas actividades paralelas por parte do trabalhador que se encontre vinculado por aquele. Com efeito, a restrição em apreço pode resultar do conteúdo do contrato de trabalho celebrado, especificando o Autor acima identificado que assim será: quando a actividade lateral impossibilite o dever principal de trabalhar ou quando conduza a incumprimentos imperfeitos, ou sempre que ela contunda com o dever de lealdade.

Assim, sempre que o exercício de outra actividade, para além da estabelecida no âmbito do contrato de trabalho celebrado com a primeira entidade empregadora, puser em causa o bom cumprimento do dever principal de prestação a que o trabalhador se encontra adstrito ou as suas capacidades para o exercício da mesma, o pluriemprego encontrar-se-á vedado ao trabalhador.<sup>19</sup>

Os limites convencionais podem, ainda, resultar de convenções colectivas de trabalho, como bem faz notar RAMALHO (2010:550) e CORDEIRO (1997:551) a propósito da temática do pluriemprego e a cláusula de exclusividade.

Uma restrição à prática de actividades paralelas por parte do trabalhador, designadamente quando obste à celebração de outro contrato de trabalho, que resulte de imposição por instrumento colectivo de trabalho sempre deverá ter subjacente a prossecução de interesses superiores ao direito fundamental da liberdade de trabalho. Para além deste requisito, cumpre proceder ao pagamento de uma contrapartida financeira adequada em prol da imposição de um regime de exclusividade

---

<sup>19</sup> Veja-se a este respeito o caso dos desportistas profissionais, aos quais é legalmente imposto que preservem todas as condições necessárias ao bom desempenho da prática desportiva em que se encontrem inseridos profissionalmente.

que se mostra, mormente, mais desfavorável ao trabalhador, sendo que, caso esta contrapartida não tenha lugar, a convenção deverá perder a sua aplicabilidade.

Por último, e no que ao tema da presente dissertação importa, iremos abordar a limitação convencional ao pluriemprego resultante da celebração de um pacto de exclusividade. Este tipo de pactos, são, conforme já tivemos oportunidade de explicar, acordos celebrados, voluntariamente, entre entidade empregadora e trabalhador, tendo em vista a aposição de um regime de exclusividade no contrato de trabalho em causa, através do qual surge para o trabalhador uma obrigação de não exercício de mais nenhuma outra actividade profissional remunerada, concorrencial ou não, com a do empregador.

Do referido supra resulta que, quando o pacto de exclusividade apenas tenda a obstar à celebração de um novo vínculo contratual quando este contenda com a actividade levada a cabo pelo empregador, o mesmo é dizer, quando a actividade paralela tenha natureza idêntica ou equivalente, ou seja mesmo concorrente com a do empregador, o pacto de exclusividade revestirá, como refere MARTINS (2009:202), a natureza de pacto de não concorrência que deverá vigorar na pendência do contrato de trabalho.

Por outro lado temos os pactos de exclusividade que vedam ao trabalhador o exercício de toda e qualquer actividade para além daquela que resulte do contrato de trabalho celebrado com o empregador, seja esta concorrencial, ou não, com aquela, e desempenhada por conta de outrem ou por conta própria.

Neste contexto, em que o pluriemprego pode ser alvo de limitações convencionais, designadamente através da celebração de pactos de exclusividade, cumpre agora aferir da admissibilidade dos mesmos, temática que, ainda, hoje, não se revela pacífica como já pudemos constatar quando nos referimos aos direitos constitucionais da liberdade de trabalho e Direito de Trabalho.

### **CAPITULO III: ANÁLISE, DISCUSSÃO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS**

Neste capítulo vamos proceder à análise da questão referente aos pactos de exclusividade enquanto critério de delimitação do contrato de trabalho, cumprindo, em primeiro lugar, aferir dos direitos constitucionais que este tipo de pacto visa restringir, bem como o que podemos entender como pacto de exclusividade, quais são as suas condições de admissibilidade, os problemas que este tipo de pacto limitativo da liberdade de trabalho suscita, primordialmente ao nível do ordenamento jurídico moçambicano.

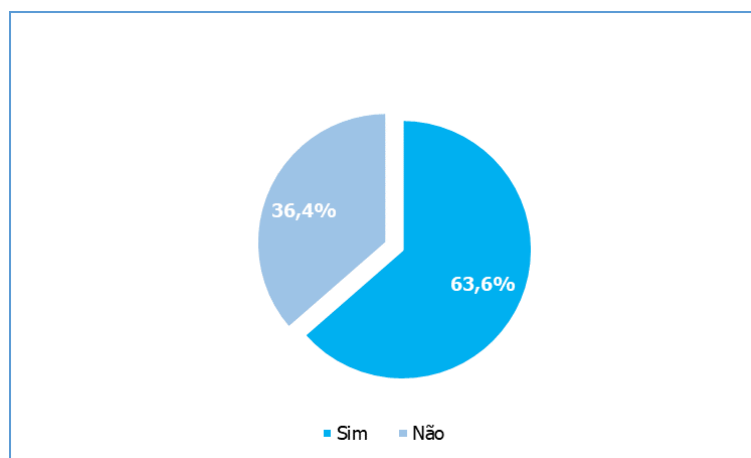
Como bem vimos, tem-se verificado no ordenamento jurídico moçambicano, bem como noutros ordenamentos jurídicos estrangeiros, uma crescente flexibilização do Direito do Trabalho, sendo certo que este fenómeno tem como causa as transformações que as relações laborais têm vindo a sofrer na sociedade.

Assim, vigora uma prática laboral que se intitula como “pactos limitativos da liberdade de trabalho”, sendo estes celebrados sempre em nome de legítimos e sérios interesses da entidade empregadora, podendo esta limitação, ocorrer na vigência, bem como após a cessação do contrato de trabalho. Assim, existem três pactos limitativos da liberdade de trabalho que cumpre enunciar: (i) o pacto de exclusividade, o qual é objecto da presente dissertação, e que, como já anteriormente referido não encontra reflexo na LT, (ii) o pacto de permanência e (iii) o pacto de não-concorrência.

Neste sentido, iremos agora ocupar-nos, mais concretamente, sobre a temática da cláusula de exclusividade, a qual, não obstante não encontrar lugar expresso na LT, merece a nossa melhor atenção tendo presente os efeitos que produz na esfera jurídica, tanto do trabalhador, como na do empregador, especialmente aos contratos celebrados com profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação, e conforme referido na metodologia do trabalho, apresentaremos também os resultados do questionário enviado a 132 profissionais da área de modo a apurar na prática o impacto desta cláusula.

### 3.1. O direito ao trabalho e liberdade de trabalho

A primeira questão do nosso questionário (anexo I, questão 1) focou-se no direito ao trabalho e a liberdade de trabalho, onde os entrevistados foram questionados se achavam que a cláusula de exclusividade limitava ou não o direito ao trabalho. E, segue no gráfico 1 a apresentação da opinião dos entrevistados, onde constatamos que a maioria (63,6%) acredita que esta cláusula apresenta uma limitação do direito ao trabalho e 36,4% acha que não há nenhuma limitação que resulta desta cláusula.



*Gráfico 1 – Respostas à questão número 1 do questionário*

Olhando para o nosso ordenamento jurídico, verificamos que há uma elevada componente de protecção do trabalhador. Com efeito, os direitos do trabalhador, em especial do trabalhador por conta de outrem, encontram-se devidamente acautelados não só na LT, mas também no âmbito da CRM. A CRM e a LT representam algumas das fontes internas do Direito do Trabalho<sup>20</sup>, encontrando-se, a Constituição, numa relação de superioridade hierárquica face a LT.

Em primeiro lugar, e porque aqui nos debruçamos sobre o tema da limitação da liberdade de trabalho, importa referir, como o faz RAMALHO (2009:55), que a actividade laboral deve ser encarada como uma actividade livre.

---

<sup>20</sup> Refira-se que no âmbito da Lei do Trabalho, São fontes de direito do trabalho a Constituição da República, os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo, os tratados e convenções internacionais, bem como os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ainda, Constituem fontes de direito do trabalho os usos laborais de cada profissão, sector de actividade ou empresa, que não forem contrários à lei e ao princípio da boa-fé, excepto se os sujeitos da relação individual ou colectiva de trabalho convencionarem a sua inaplicabilidade.

Tal como refere a Autora citada acima, a liberdade de trabalho deve ser apreciada de duas perspectivas distintas: por um lado, a actividade laboral deve ser livre no sentido em que o trabalhador deve gozar de liberdade, não só enquanto trabalhador, mas como sujeito inserido na sociedade.

Por outro lado, uma actividade laboral é livre quando é objecto de um acto voluntário, tanto por parte do empregador, como do trabalhador, não devendo a relação laboral, nunca, ser imposta a nenhuma das partes. A este respeito, e a título de exemplo, refira-se que o trabalho penitenciário, bem como o trabalho comunitário, não se encontram sobre a égide do Direito do Trabalho, uma vez que estamos perante cenários onde a actividade laboral é imposta ao trabalhador.<sup>21</sup>

Os princípios constitucionais atinentes ao direito juslaboral mais relevantes apresentam-se na categoria dos direitos, liberdades e garantias, tal como resulta do art. 84.º da CRM. Importa, ainda, ter presente que a CRM consagra princípios constitucionais laborais que dizem respeito a todo e qualquer tipo de trabalhador, independentemente do tipo de relação laboral estabelecida, e, bem assim, princípios constitucionais que apenas dizem respeito a trabalhadores que se encontrem numa relação laboral onde exista subordinação jurídica.

Neste sentido, e atentos os efeitos produzidos pelo pacto de exclusividade, iremos analisar dois dos princípios constitucionais laborais que dizem respeito à integralidade dos trabalhadores, sendo estes relativos à liberdade de trabalho e Direito de Trabalho.

O primeiro princípio, respeitante à liberdade de trabalho, encontra-se no art. 84.º da CRM, enquanto norma preceptiva, sob a “liberdade de escolha de profissão”, no capítulo referente a direitos, liberdades e garantias pessoais. Deste preceito resulta que o trabalhador goza do direito de escolher a profissão ou género de trabalho que mais lhe aprouver, não devendo, nunca, ser sujeito a qualquer tipo de pressão ou imposição no que à escolha da sua actividade laboral concerne.

---

<sup>21</sup> Para aprofundar sobre esta temática confira a Lei n.º 35/2014 de 31 de dezembro (Código Penal Moçambicano).

Neste sentido, MARTINEZ (2013), como refere DE ALMEIDA (2018:35), ao referir que “o trabalho compulsivo é proibido, exceptuando-se o trabalho realizado no quadro da legislação penal”, a norma prevista no art. 84.º, n.º 2 da CRM reflecte um princípio geral de liberdade dos cidadãos, *maxime* no Direito do Trabalho.

Muito embora ninguém possa ser impedido de desenvolver uma determinada profissão, também as empresas não se encontram vinculadas a uma obrigação de contratação graças ao princípio da autonomia privada, gozando, também estas, de liberdade na escolha dos candidatos que se lhes apresentam, em especial devido ao facto de existirem profissões cujos candidatos carecem de habilidades específicas, sejam elas físicas ou intelectuais.

O conteúdo deste direito fundamental visa, como refere XAVIER (2007:411), garantir que o trabalhador tenha o direito a desempenhar uma actividade tendo em vista a sua subsistência e do seu agregado familiar e, também, para que o trabalhador se sinta realizado a nível pessoal, cabendo, posteriormente, ao Estado garantir o direito ao trabalho, designadamente através do desenvolvimento de políticas de pleno emprego e não às empresas, que, na realidade, não têm qualquer obrigação de contratar quem não considerem apto ao exercício das funções em causa.

Embora os preceitos supra enunciados se encontrem sistematicamente localizados na CRM de forma distinta, como já se deixou observado, ambos encerram em si direitos fundamentais de aplicação juslaboral, não existindo, entre eles, qualquer tipo de relação hierárquica. Tendo presente as normas constitucionais laborais enunciadas, compreende-se, e concorda-se, com o facto de os pactos de exclusividade se apresentarem como de carácter excepcional, uma vez que vêm impor uma limitação (ainda que voluntária) da liberdade laboral do trabalhador.

É por este motivo que os pactos de exclusividade devem ter sempre por base interesses sérios e legítimos do empregador, de tal forma que a protecção desses interesses seja digna de protecção legal, permitindo, assim, o afastamento ou a limitação dos princípios constitucionais acima explanados.

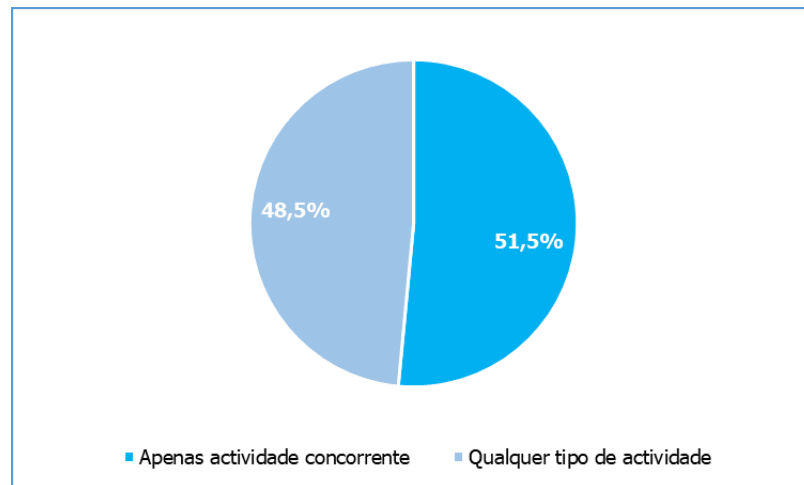
### 3.2.Pressupostos do pacto de exclusividade

Recorde-se que a noção de cláusula de exclusividade foi já por nós, sucintamente tratada e, conforme já referido, a cláusula de exclusividade, enquanto cláusula limitativa da liberdade de trabalho do trabalhador, caracteriza-se por, via de regra, implicar a proibição do exercício de qualquer outra actividade profissional remunerada, quer esta se encontre, ou não, em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador, por parte do trabalhador que haja celebrado um contrato de trabalho com aquele, enquanto esta relação laboral perdurar.

Assim, ainda 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 actividade, por conta alheia ou por conta própria, em benefício de outrem.

A nossa segunda questão aos entrevistados, foi tentar apurar qual dos pactos descritos acima melhor descreviam a cláusula de exclusividade contidos nos seus contratos de trabalho. Assim, consideramos **OPÇÃO 1** - “proibição do exercício de actividade profissional remunerada que se encontre em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador” e **OPÇÃO 2** – “proibição do exercício de qualquer outra actividade profissional remunerada, quer esta se encontre, ou não, em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador”.

Assim, notamos que existe quase um equilíbrio entre os tipos de pactos de exclusividade que são celebrados entre os entrevistados, 51,5% com proibição de realização apenas de actividades remuneradas concorrentes e 48,5% com proibição de realização de qualquer actividade remunerada (vide o gráfico 2):



*Gráfico 2 – Respostas à questão número 2 do questionário*

Entretanto, podemos afirmar que um pacto de exclusividade constitui, para além de uma limitação voluntária de direitos fundamentais previstos na CRM por parte do trabalhador – sendo tal limitação estabelecida, em regra, por acordo entre empregador e trabalhador, tendo subjacente o princípio da autonomia privada, o qual permite que as partes possam convencionar modificações ao regime legal supletivo previsto na LT – o pacto de exclusividade constitui, também, uma restrição voluntária por parte do trabalhador dos seus direitos de personalidade.

Não obstante, e num cenário em que o pacto de exclusividade seja entendido como lícito, sempre será de se admitir a revogação do mesmo nos termos da Lei Civil, supletivamente, devendo a entidade empregadora ser devidamente indemnizada.

Nesta linha de pensamento CORDEIRO (1997:550), acrescenta que o pacto de exclusividade será nulo se, visando a concretização do dever de lealdade, na vertente de não concorrência, se revelar contrário aos interesses públicos e aos princípios que a estes subjazem.

Assim, observando o dever de não concorrência ínsito no CT, no art. 58.º, alínea h), o qual apenas veda ao trabalhador a possibilidade de desempenhar uma actividade concorrente com a do empregador, o pacto de exclusividade pode ser entendido como uma extensão deste princípio, uma vez que, na sua vertente mais pura, este pacto veda, também, o exercício de qualquer actividade pelo trabalhador na pendência do contrato de trabalho, seja ou não concorrente com a actividade levada a cabo pela entidade empregadora.

Tal como anteriormente mencionado, a doutrina e a jurisprudência encontram-se em consonância quanto àquilo que se entende como sendo um pacto de exclusividade, o mesmo já não se dirá quanto à sua admissibilidade, designadamente pela limitação – ao nível de direitos fundamentais, como sejam o Direito de Trabalho e a liberdade de trabalho, ambos previstos na Constituição, e direitos de personalidade – que este tipo de pacto impõe ao trabalhador.

O tema de que se trata na presente dissertação é controverso, uma vez que a celebração de um pacto de exclusividade implica uma séria restrição de direitos de trabalhadores constitucionalmente consignados, o Direito de Trabalho e, em especial, a liberdade de escolha de profissão, pelo que, se por um lado os pactos de exclusividade são admitidos à luz do Direito Laboral português<sup>22</sup>, dentro dos limites já anteriormente observados, permitindo-se, deste modo, limitar certos direitos fundamentais do trabalhador, por outro lado, essa possibilidade só será viável quando se encontrem verificados determinados requisitos de admissibilidade.

A respeito da admissibilidade, escreve RAMALHO (2010:232) que as cláusulas de exclusividade, que vedam o pluriemprego na pendência do contrato de trabalho são admissíveis desde que tais cláusulas correspondam a uma limitação objectiva e razoável do princípio da liberdade de trabalho.

Assim, apenas quando é possível constatar a existência de interesses sérios e legítimos da entidade empregadora – que o ordenamento entenda serem suficientemente relevantes por forma a permitir uma restrição daqueles direitos constitucionais ao trabalhador e, bem assim, tendo em consideração os efeitos que tal limitação terá na esfera do trabalhador, quando seja atribuída uma compensação, por parte do empregador, ao trabalhador, em face da limitação assumida – será possível entender como lícito o pacto de exclusividade.

A aferição da validade deste tipo de pactos limitativos da liberdade de trabalho deve ser sempre efectuada caso a caso, pois apenas neste âmbito será possível determinar se a protecção

---

<sup>22</sup> Refira-se mais uma vez, que no direito do trabalho moçambicano esta cláusula não se encontra prevista.

dos interesses da entidade empregadora encontra justificação face à natureza do cargo e das funções desempenhadas pelo trabalhador.

Em face do exposto, iremos seguidamente debruçar-nos sobre a análise das condições de admissibilidade dos pactos de exclusividade, em especial as referidas no ponto anterior.

### **3.3.Os interesses legítimos e sérios do empregador**

Tal como já anteriormente referido, o ponto de partida para a celebração de um pacto de exclusividade será, sempre, a existência de interesses do empregador que sejam considerados dignos de protecção jurídica, em detrimento da liberdade de trabalho, constitucionalmente consagrada, de que goza o trabalhador, pois que apenas se justificará aferir da existência de compensação se este requisito se encontrar preenchido.

Atente-se, neste sentido, nas sábias palavras de GOMES (2007:631) segundo as quais tais cláusulas devem corresponder a um interesse da empresa. Esta 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 semanal muito reduzido.

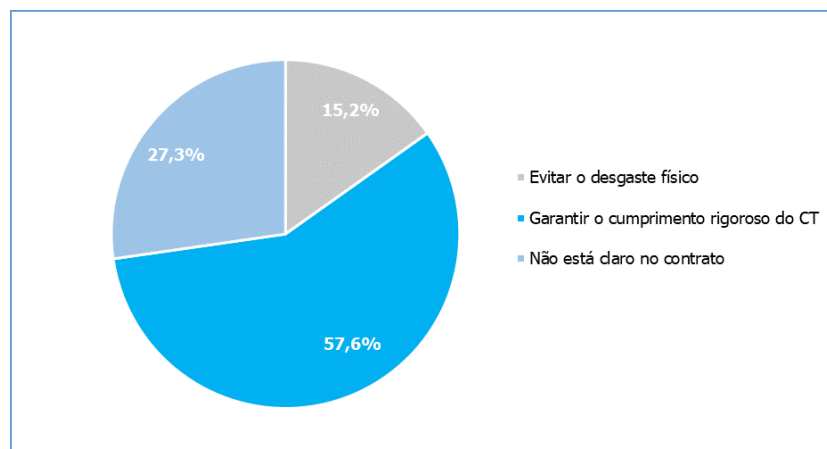
Cumpra, assim, aprofundar aquilo que se deve entender como interesses sérios e legítimos da entidade empregadora dignos de protecção, se estes carecem, ou não, de ser devidamente provados e, bem assim, se a limitação que deriva da exclusividade é proporcional ao fim que visa atingir.

O conceito de “interesse sério e legítimo do empregador” deve ser devidamente delimitado. Com efeito, se todo e qualquer interesse do empregador se pudesse configurar como sendo sério e legítimo, o uso das cláusulas de exclusividade iria tornar-se prática corrente (porque surgiria sempre como conveniente à entidade empregadora) e deixaria de possuir natureza excepcional, que, recorde-se, é uma das características deste tipo de limitação.

Assim, como refere DE ALMEIDA (2018:41), com a celebração do pacto de exclusividade o empregador deve, por princípio, pretender a salvaguarda do desgaste físico e psicológico do

trabalhador, sempre que o cargo e funções por este a desempenhar exija um elevado nível de rigor técnico, concentração e dedicação. O empregador pode também querer, com a limitação da liberdade de trabalho do trabalhador, garantir o cumprimento rigoroso do contrato de trabalho celebrado, por parte do trabalhador a seu cargo.

Assim, questionamos aos nossos entrevistados, qual dos interesses mencionados acima, o empregador está a tentar salvaguardar com a cláusula de exclusividade presente em seus contratos. De acordo com os nossos entrevistados, o interesse sério e legítimo que o empregador da área de tecnologias de informação e comunicação procura salvaguardar, é o do cumprimento rigoroso do contrato do trabalho, com 57,6%. Um número também considerável, 27,3% dos entrevistados, referiu que não está claro no contrato qual é o interesse que está sendo salvaguardado por esta cláusula (vide gráfico 3):



*Gráfico 3 – Respostas à questão número 3 do questionário*

A este respeito, o interesse sério do empregador não se basta com a intenção de acautelar cenários de conflito de interesses durante a vigência do contrato de trabalho, porquanto essas situações já se encontram restringidas ao trabalhador pela imposição do dever de não concorrência, enquanto afloramento do dever de lealdade para com o empregador, previsto no art. 58.º, alínea h), do CT.

Assim, mediante a análise casuística da situação em apreço, e perante prova idónea do empregador, se poderá, eventualmente, admitir a aposição de uma cláusula de exclusividade num

contrato de trabalho tendo em vista prevenir interesses puramente comerciais ou de mercado da empresa que, sem a previsão do exercício de funções, por parte do trabalhador, em regime de exclusividade, se poderia mostrar prejudicada pelo trabalhador que se encontrasse sujeito, somente, ao dever de não concorrência.

Veja-se também a posição assumida por MARTINS, como cita DE ALMEIDA (2018:42), a este respeito, cujo entendimento vai no sentido de que apenas se pode proibir o exercício de actividades paralelas àquela que se encontra subjacente ao contrato de trabalho celebrado, quando tal proibição tenha como fundamento um interesse do empregador digno de protecção.

Segundo este Autor, a exigência de uma fundamentação material para a restrição do desempenho de outras actividades profissionais remuneradas encontra assento na limitação resultante dos pactos de não-concorrência, sendo que a limitação que resulta dos pactos de exclusividade é mais intensa do que a que resulta daqueles, uma vez que dos pactos de exclusividade pode resultar a limitação ao trabalhador de outras actividades profissionais concorrentes com a do empregador, ou, numa vertente mais absolutista da exclusividade, o exercício de qualquer outra actividade ainda que não concorrencial com a da entidade empregadora.

Em face do exposto, e não desconsiderando a excepção apontada por MARTINS, conforme citação DE ALMEIDA (2018:43), pode concluir-se que o conceito de interesse sério e legítimo do empregador não se mostra de simples compreensão, como por vezes pode parecer, devendo este ser sempre analisado em linha com o cargo e com as funções a desempenhar pelo trabalhador a cargo da entidade empregadora, e se estas exigem do trabalhador a sua total disponibilidade, sob pena de se desvirtuar o carácter excepcional do pacto de exclusividade.

### **3.4.O conteúdo da limitação e o princípio da proporcionalidade**

Tendo presente a ideia de que a limitação da liberdade de trabalho é, dentro de certos limites e mediante a verificação de determinados pressupostos, admitida, cumpre agora delimitar o conteúdo da limitação em causa.

Recorde-se aquilo que temos vindo a afirmar ao longo da presente dissertação quanto à finalidade do pacto limitativo da liberdade de trabalho aqui em apreço: os pactos de exclusividade têm como propósito restringir a possibilidade de o trabalhador, que haja celebrado um contrato de trabalho com uma entidade empregadora, exerça outras actividades profissionais remuneradas, por conta própria ou por conta de outrem, para além daquela a que se encontra vinculado por força do contrato de trabalho

A limitação que resulta da celebração de um pacto de exclusividade pode, como já tivemos oportunidade de ver a propósito das limitações convencionais ao pluriemprego, assumir uma de duas modalidades. Com efeito, por um lado a limitação resultante do pacto de exclusividade pode ter como finalidade, apenas, a proibição do exercício, por parte do trabalhador, de actividades paralelas quando estas se apresentem numa relação de concorrência com a actividade desenvolvida pela entidade empregadora.

Por outro lado, os pactos de exclusividade podem assumir uma vertente mais restritiva da liberdade de trabalho do trabalhador, assim será quando por via da celebração de um pacto de exclusividade o trabalhador se encontre impedido de exercer qualquer outra actividade profissional, seja esta concorrencial, ou não, com a actividade do empregador.

Quanto à primeira modalidade, refere MARTINS (2009:665), que o pacto de exclusividade assume-se mais como um pacto de não-concorrência para vigorar durante a vigência do contrato de trabalho, tendo este como objectivo garantir o cumprimento do dever de não concorrência que sobre os trabalhadores impende.

Na mesma linha de pensamento, MARTINS, como cita DE ALMEIDA (2018:45) refere que os pactos de exclusividade quando visem unicamente a proibição do exercício de actividades profissionais concorrentes por parte do trabalhador podem ser entendidos como “uma espécie de pactos de semi-exclusividade”, sendo, em última análise, reconduzidos ao conceito de pactos de exclusividade.

Por sua vez, a segunda modalidade de pactos de exclusividade supra referida apresenta uma função distinta, mais “absolutista”, no sentido em que se pretende com a celebração dum

pacto daquele tipo limitar a possibilidade de o trabalhador vir a desenvolver toda e qualquer actividade profissional, independentemente desta actividade paralela estar, ou não, em concorrência directa com a actividade levada a cabo pela entidade empregadora.

Definido o conteúdo da limitação, importa atender à sua proporcionalidade face às funções assumidas pelo trabalhador ao abrigo do contrato de trabalho.

Neste sentido, e tendo presente que nos encontramos perante um tema sensível de limitação de direitos constitucionalmente previstos, compreende-se que a limitação a estes operada apenas o possa ser na estrita medida do necessário, tal como resulta da limitação dos direitos, liberdades e garantias que resultam do art. 84.º da CRM. Com efeito, e atentando 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 explanado, idoneamente comprovados pelo empregador.

Por fim, e no que a este ponto diz respeito, importa referir que a necessidade de adequar o conteúdo e o grau da limitação ao princípio da proporcionalidade, implica, também, que a restrição resultante do pacto de exclusividade não interfira com o foro privado da vida do trabalhador, sob pena de nulidade do pacto.

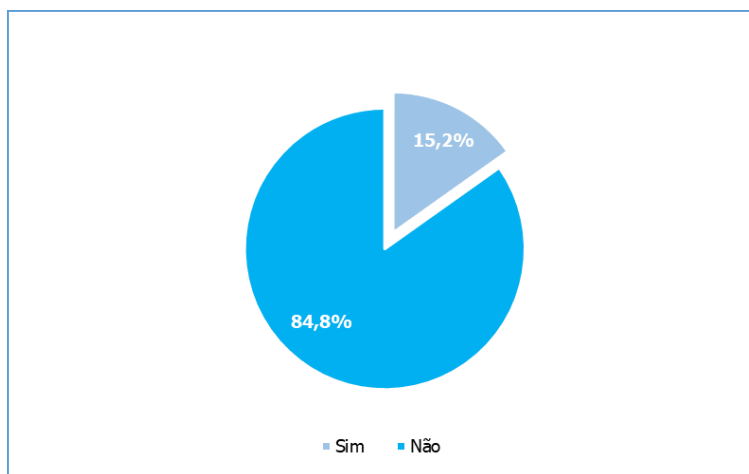
### **3.5.A compensação a atribuir ao trabalhador**

A validade do pacto de limitação da liberdade de trabalho, na modalidade de pacto de exclusividade, depende da verificação de duas condições: da existência de um interesse sério e legítimo da entidade empregadora, supra analisado e, bem assim, da existência de uma compensação a atribuir ao trabalhador pela limitação imposta por aquele pacto. Em regra apenas se procura aferir da existência da atribuição da compensação após o empregador ter feito prova bastante da seriedade e legitimidade do interesse de que se pretende fazer valer.

Recorde-se que a celebração de um pacto de exclusividade implica, sempre, uma autolimitação de direitos protegidos ao abrigo da CRM, o Direito de Trabalho e a liberdade de

escolha da profissão, sendo que a autolimitação assumida irá ter repercussões ao nível da execução do contrato de trabalho que o trabalhador haja celebrado com o empregador.

Procuramos também no nosso questionário, saber dos entrevistados se recebiam algum tipo de benefício por terem celebrado contratos do trabalho em que está presente a cláusula de exclusividade. Olhando ao gráfico 4, percebemos que a esmagadora maioria, ou seja, 84,8% dos entrevistados não recebe qualquer tipo de benefício por ter em seu contrato de trabalho a cláusula de exclusividade, e apenas 15,2% recebe uma compensação.



*Gráfico 4 – Respostas à questão número 4 do questionário*

Há que afirmar que quando o trabalhador aceita, livremente, exercer o seu cargo, e as funções a este inerentes, para o qual foi contratado pela entidade empregadora em regime de exclusividade, está-se a vedar ao trabalhador a possibilidade de angariação de meios de subsistência adicionais através da proibição do desenvolvimento de outras actividades profissionais remuneradas, isto é, impondo-se uma proibição de o trabalhador exercer a sua actividade profissional em regime de pluriemprego.

Assim, e com base nos efeitos que as limitações resultantes de um pacto de exclusividade têm na esfera do trabalhador, justifica-se que este seja recompensado através do pagamento de uma retribuição pecuniária adicional adequada e justa, a denominada “compensação”. No fundo, a compensação deverá ter por fim remunerar o trabalhador pela perda de rendimentos, que poderia

aufferir através do exercício de outra actividade profissional remunerada, derivada da limitação da sua actividade.

Neste sentido, LEITÃO (2012:327), que perfilha o entendimento de que o pacto de exclusividade “implica uma séria limitação à liberdade de trabalho, sendo por isso normalmente associado a um acréscimo retributivo”. Na mesma linha de pensamento, MARTINS (2009:665), que chega mesmo a denominar a compensação em causa de “subsídio de exclusividade” e autor acrescenta que justifica a necessidade de atribuição de uma compensação ao trabalhador pela restrição do direito a angariar meios de subsistência.

Mais, refere MARTINS (2009:666), que a obrigação de exclusividade, ao implicar uma limitação à liberdade de trabalho que está para lá das obrigações legais impostas ao trabalhador, tem de ser acompanhada por uma compensação, que traduza um mínimo de tutela dos seus interesses.

Em conclusão, a atribuição de compensação ao trabalhador pela limitação da sua liberdade de trabalho comporta dois elementos: (i) um elemento de carácter preventivo de abuso de poder por parte da entidade empregadora, que ao não proceder ao pagamento de um acréscimo retributivo estaria a ignorar a limitação de direitos fundamentais assumida pelo trabalhador e (ii) um elemento de carácter reparador do prejuízo, ainda que potencial, resultante da limitação da liberdade de trabalho do trabalhador.

### **3.6.O princípio da autonomia privada**

Muito embora os pactos limitativos da liberdade de trabalho, em especial o pacto de exclusividade e o pacto de não concorrência, pressuponham a atribuição de uma compensação ao trabalhador pela limitação que deles resultam, tal não encontra reflexo na lei no que ao pacto de exclusividade diz respeito.

A ausência de previsão legal dos pactos de exclusividade mostra-se penosa em vários aspectos, em primeiro lugar porque o facto de inexistir uma regulação destes pactos na lei laboral gera uma situação de incerteza constante quanto à admissibilidade dos mesmos à luz do Direito do

Trabalho e, também, porque a serem admissíveis, não existe nenhum preceito legal que preveja a obrigação de uma atribuição ao trabalhador vinculado por um contrato de trabalho com aposição de uma cláusula de exclusividade, de uma compensação pecuniária pelo desempenho das suas funções em regime de exclusividade.

Tal situação encontra reflexo no entendimento sufragado por MARTINS (2009), tal como cita DE ALMEIDA (2018:49), segundo o qual é quase sempre omitida a indicação de uma referência à prestação que se gera a cargo do empregador, podendo, no limite, sustentar-se a gratuidade do acordo ou, por caminho similar, entregar-se um eventual acréscimo retributivo à autonomia privada.

A este respeito, veja-se também MARTINS (2009:665), que, se por um lado advoga que a celebração de um pacto de exclusividade encerra em si uma obrigação implícita, a cargo do empregador, de compensação do trabalhador através do pagamento de um acréscimo retributivo, por outro lado também entende que nesta situação vigora o princípio da autonomia privada.

Entregue ao princípio da autonomia privada, a gratuidade do pacto de exclusividade poderá, por hipótese, encontrar abrigo no regime que regula os pactos de permanência. Com efeito, neste tipo de pactos de limitação da liberdade de trabalho o trabalhador não recebe nenhuma compensação pela obrigação de permanência assumida, no sentido em que a contrapartida pela obrigação de permanência é o investimento que a entidade empregadora faz na formação profissional do trabalhador. Quanto a nós, não nos parece que esta analogia tenha cabimento à luz do Direito do Trabalho, uma vez que a limitação da liberdade de trabalho do trabalhador, ainda que voluntariamente assumida, merece de algum modo ser compensada.

Conforme referido, compreende-se que no âmbito do pacto de permanência inexistia a obrigação de pagamento de um acréscimo retributivo por parte do empregador ao trabalhador que assumiu a obrigação de permanência na empresa, uma vez que o pacto de permanência, enquanto pacto oneroso e sinalagmático, importa, para além da obrigação de permanência a cargo do trabalhador, uma obrigação de investimento, mediante despesas comprovadamente extraordinárias, efectuadas pela entidade empregadora com a formação profissional do trabalhador.

Já não se compreenderá, contudo, que da celebração de um pacto de exclusividade apenas resultem obrigações para o trabalhador. A obrigação de exercer funções em regime de exclusividade para a entidade empregadora com quem haja celebrado um contrato de trabalho.

De facto, não nos parece viável que a entidade empregadora não sofra, pela assunção por parte do trabalhador a seu cargo de uma obrigação de exclusividade no exercício da sua actividade, um “agravamento” dos deveres que lhe cabem para com o trabalhador em regime de exclusividade. A entidade empregadora não pode, sem mais, sob pena de abuso de poder, impor ao trabalhador um pacto de exclusividade, através do qual o trabalhador passará, ao limitar a sua liberdade de trabalho, a ficar na total disponibilidade do empregador, sem que para o trabalhador, em função da limitação resultante do pacto de exclusividade, resulte uma compensação retributiva justa e adequada à limitação em causa.

Com efeito, não se pode equacionar um cenário em que o trabalhador que assumiu um compromisso, ainda que voluntariamente, que limita a sua liberdade de trabalho seja, para efeitos de atribuição de remuneração pela actividade desempenhada, equiparado a um trabalhador que não celebrou um qualquer pacto de exclusividade. Como bem refere MARTINS (2009:23) para níveis de vinculação distintos não se poderá atribuir contraprestações idênticas.

O pacto de exclusividade, a par com o pacto de permanência e com o pacto de não concorrência deverá, no nosso entender, assumir carácter oneroso, pelos motivos acima expostos. Mais se atente, com relevância para este ponto, nos pactos de não concorrência, no âmbito dos quais, em função da obrigação de não concorrência assumida pelo trabalhador, é atribuída ao trabalhador uma compensação pela limitação da sua liberdade de trabalho.

Ora, numa lógica de pensamento, não faria sentido que o trabalhador fosse compensado por não exercer actividades concorrentes com a da entidade empregadora após a cessação do vínculo contratual que unia o trabalhador ao empregador, e não o fosse quando o trabalhador, na vigência do contrato de trabalho, autolimita a sua liberdade de escolha de profissão, direito constitucionalmente consagrado, passando a exercer apenas uma actividade profissional remunerada em regime de exclusividade. Recorde-se que o pacto de exclusividade pode assumir

dois níveis de limitação: um em que do pacto apenas resulta a restrição do desempenho pelo trabalhador de outras actividades concorrentes com a da entidade empregadora enquanto o contrato de trabalho se encontrar em vigor, e outro em que a restrição resultante do pacto de exclusividade obriga a que o trabalhador não exerça, para além do vínculo assumido para com o empregador, quaisquer outras actividades paralelas remuneradas, sejam, ou não, concorrentes com a da entidade empregadora.

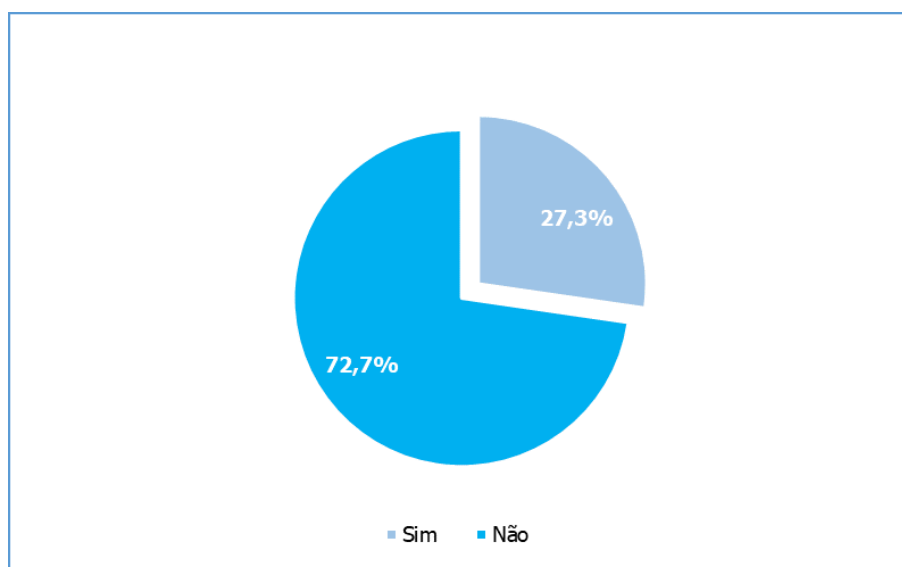
Assim, e em conclusão, ainda que a atribuição da compensação ao trabalhador pela assunção de uma obrigação de exclusividade não se encontre expressamente espelhada na lei, encontrando-se, assim, no âmbito da autonomia privada, do mesmo modo que não se encontra o próprio pacto de exclusividade, pelos motivos expostos tal não significa que sob o empregador não impenda um dever de compensar o trabalhador que vê a sua liberdade de trabalho restringida por um pacto de exclusividade.

### **3.7. A relação entre a atribuição de uma compensação e o dever de lealdade**

Cumpra ainda fazer uma breve comparação do dever a cargo do empregador de compensar o trabalhador pela limitação resultante do pacto de exclusividade com o dever de lealdade ínsito na LT. O dever de lealdade encontra reflexo na LT, no art. 58.º, alínea h), que dispõe que o trabalhador deve “ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho”.

Procurando, ainda, uma justificação para a ausência de atribuição de uma compensação ao trabalhador em face da celebração de um pacto de exclusividade, hipótese com a qual, como anteriormente referido, não concordamos, poder-se-ia ainda ponderar a exclusividade como um afloramento do dever de lealdade supra citado. Não nos parece, contudo, que a exclusividade, na medida em que pressupõe a limitação da liberdade de trabalho do trabalhador, possa ser assumida como um simples “ramo” de uma árvore chamada dever de lealdade, porquanto a exclusividade, tal como acima definida, implica muito mais do que aquilo que o dever de lealdade acarreta.

Deste modo, procuramos entender dos nossos entrevistados se achavam que recebendo uma compensação pelo facto da cláusula de exclusividade constar do seu contrato estariam a faltar com o dever de lealdade ao empregador. O que constatamos (conforme o gráfico 5) é que a maioria não acha que estaria a faltar ao dever de lealdade ao receber um benefício ou compensação por assinarem o contrato em que está patente esta cláusula.



*Gráfico 5 – Respostas à questão número 5 do questionário*

Com efeito, e como bem refere, na nossa opinião, MARTINS (2009:22), reduzir a função do pacto de exclusividade a uma intensificação do dever de lealdade significa, por um lado, desatender à noção de interesse sério requerido para a validade dos pactos e, por outro, desconsiderar que a proibição de exercício de atividades não concorrenciais do contrato de trabalho não se cruza dogmaticamente com o dever de lealdade, visto que o incumprimento do pacto, operando com o exercício de atividade vedada, torna desnecessário qualquer juízo de valor acerca da deslealdade subjacente.

Assim, e muito embora o dever de lealdade seja transversal ao Direito do Trabalho, não nos parece defensável que, tendo em vista justificar a ausência de atribuição de uma compensação ao trabalhador, se diga que a obrigação derivada de um pacto de exclusividade tão só representa um *plus* do dever de lealdade.

### **3.8.O pacto de exclusividade e o trabalho a tempo parcial**

Parece-nos pertinente, no âmbito da temática dos pactos de exclusividade, aferir da admissibilidade destes quando esteja em causa um contrato de trabalho a tempo parcial, sendo que este tipo contratual pressupõe que o trabalhador não exerça as suas funções a tempo inteiro. Importa aqui ter presente a relação entre a redução do dito “tempo normal de trabalho” que resulta de um contrato de trabalho a tempo parcial e o conceito de interesse sério e legítimo da entidade empregadora.

A este respeito entende MARTINS (2009:29) que, muito embora não nos encontremos perante uma situação em que o trabalhador desenvolva as suas funções a tempo inteiro e como tal, não obtenha os mesmos meios de subsistência de um trabalhador que se encontre no exercício das suas funções na integralidade do tempo, não parece haver justificação para que, com base nesse facto, se entenda que os pactos de exclusividade não têm aqui aplicação.

Com efeito, defende o Autor que, independentemente do tempo de trabalho, as funções exercidas por um trabalhador devem ser sempre pautadas por uma conduta de rigor e profissionalismo, com respeito pelos deveres que impendem sobre os trabalhadores, em especial o dever de não concorrência enquanto afloramento do dever de lealdade. Mais entende este Autor que o trabalho a tempo parcial deve ser incentivado e não o contrário, e que a existência deste não deverá, pois, justificar uma atenuação do dever de concorrência, o qual deve pautar qualquer que seja a relação laboral que se venha a estabelecer, actividade que deverá ser desenvolvida sempre segundo os ditames da boa-fé.

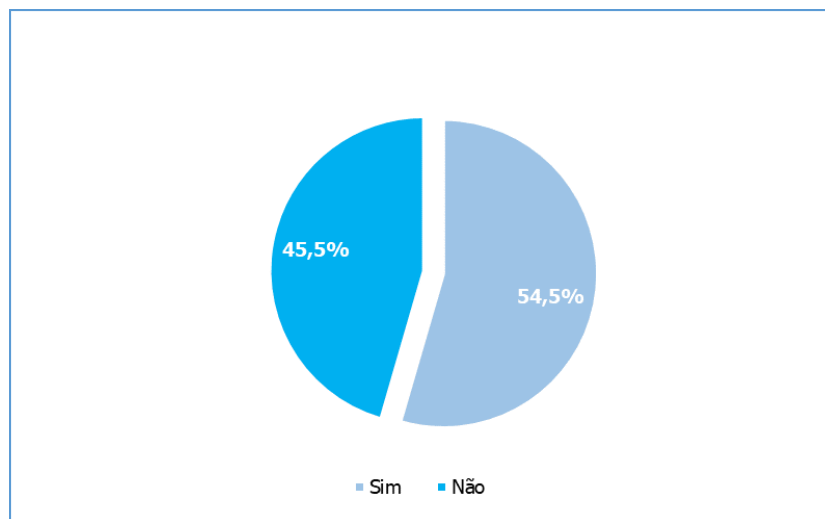
De facto, concordamos com o entendimento sufragado pelo Autor, não se compreendendo como se poderá equacionar um afastamento de princípios basilares que regem as relações laborais com base no argumento de que um horário de trabalho reduzido não se coaduna com uma proibição do trabalhador exercer outras actividades profissionais.

Muito embora se entenda que uma posição extremista quanto à (in)admissibilidade de um pacto de exclusividade no âmbito de um contrato de trabalho a tempo parcial possa ser contrária aos princípios e deveres que conformam a generalidade das relações laborais, há, também, que

reconhecer algum mérito no propósito daquela posição, a qual tem como fim a protecção do trabalhador e dos seus direitos de obtenção de meios de sustento e liberdade de trabalho quando este haja celebrado um contrato de trabalho a tempo parcial.

Mas como já anteriormente referido, deverá não haver uma aniquilação total da possibilidade do exercício de funções em regime de exclusividade quando se esteja perante um contrato de trabalho a tempo parcial, mas sim aferir-se da legitimidade dos interesses do empregador que, devidamente por este comprovados, justificarão, ou não, a existência de um pacto de exclusividade, ainda que no âmbito de um contrato de trabalho a tempo parcial, bem como se as funções exercidas pelo trabalhador justificam a celebração de um pacto limitativo da liberdade de trabalho.

Neste sentido, questionamos aos nossos entrevistados se tendo em conta à natureza das funções que exercem actualmente e a sua carga horária, estariam em condições de exercer outra actividade laboral remunerada. No caso, concluímos que a maioria, ou seja, 54,5% estaria em condições de exercer outras actividades remuneradas e 45,5% entende que a natureza das suas funções e a sua carga horária não lhes dá condições para realizar outras actividades remuneradas.



*Gráfico 6 – Respostas à questão número 6 do questionário*

Atente-se neste aspecto nas sábias palavras de MARTINS (2009:10 e ss), uma coisa é a aptidão do pacto para a protecção de interesses empresariais, e outra, que com esta não se

confunde, é a proporcionalidade da obrigação gerada pelo pacto, que é atendida a partir da duração do trabalho subjacente, do montante compensatório atribuído ao trabalhador e da remuneração que este auferir”.

Em face do exposto, parece-nos, então, ser de admitir a existência de um pacto de exclusividade quando se esteja perante um contrato de trabalho a tempo parcial, desde que este se justifique à luz dos interesses sérios e legítimos do empregador e a limitação imposta seja proporcional às funções exercidas pelo trabalhador a cargo da entidade empregadora.

### **3.9. Da revogação e violação do pacto de exclusividade**

No que respeita à revogação do pacto de exclusividade, e tendo presente que aquando da celebração deste o trabalhador procede a uma autolimitação dos seus direitos de personalidade, entende a maioria doutrinária que impera, neste contexto, o princípio da livre revogabilidade do pacto de exclusividade.

De notar que, num cenário em que o pacto de exclusividade é tido como lícito, por verificadas as condições que depende a admissibilidade deste, quando o trabalhador decida pela revogação do pacto deve, nos termos da lei civil, proceder ao pagamento de uma indemnização à entidade empregadora.

Veja-se a este respeito, o entendimento de CORDEIRO (1997:551), relativo à admissibilidade e conseqüente possibilidade de revogação da cláusula de exclusividade, considerando que esta será nula sempre que contrária à ordem pública – artigo 81.º/1 do CC e mantém-se, sempre, revogável, pelo trabalhador, ainda que sob a cominação do n.º 2 do mesmo preceito: indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte”, *in casu*, o empregador.

Por outro lado temos a questão do incumprimento do pacto de exclusividade por parte do trabalhador. Com efeito, resulta do entendimento doutrinário<sup>23</sup> que quando o trabalhador viole a

---

<sup>23</sup> O art. 798.º do CC, sob a epígrafe “Responsabilidade do devedor”, determina que “O devedor que falta culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor”.

sua obrigação de exercício das funções para as quais foi contratado em regime de exclusividade, designadamente pelo facto de ter iniciado o desenvolvimento de outras actividades profissionais, impendem sobre o trabalhador os princípios gerais da responsabilidade contratual previstos no art. 798.º do CC.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Sobre noção de justa causa de despedimento, dispõe o n.º 1 do art. 351.º do CT que “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

## **CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES**

### **4.1. Conclusões**

Chegados ao fim do trabalho, cumpre-nos apresentar as conclusões a que chegamos, tendo em conta o problema e os objectivos apresentados no primeiro capítulo.

As cláusulas de limitação da liberdade de trabalho apenas são admitidas em termos muito restritos, uma vez que o princípio da liberdade de trabalho tem consagração constitucional. Além desta consagração, não se encontra na Lei de Trabalho estipulada qualquer limitação da liberdade de trabalho. Assim, em domínio do Direito do Trabalho, a liberdade de estipulação contratual encontra-se limitada e assente na necessidade de especial protecção que o trabalhador, enquanto parte mais débil, exige.

Olhando para a cláusula de exclusividade, em especial, ela é caracterizada por, via de regra, implicar a proibição do exercício de qualquer outra actividade profissional remunerada, quer esta se encontre, ou não, em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador, por parte do trabalhador que haja celebrado um contrato de trabalho com aquele, enquanto esta relação laboral se encontrar em vigor.

O conteúdo do interesse legítimo do empregador apresenta particular importância no âmbito da temática da exclusividade, uma vez que este tipo de cláusula, caso não tenha por objectivo primário a protecção de um interesse justificado do empregador, por exemplo, para proteger algum segredo industrial, podem ser entendidas como abusivas face aos direitos do trabalhador, no sentido de poderem surgir no âmbito de contratos de trabalho precários, em contratos de trabalho a tempo parcial ou com um período normal de trabalho semanal muito reduzido. Estas cláusulas só são admissíveis desde que correspondam a uma limitação objectiva e razoável do princípio da liberdade de trabalho e sempre que haja uma compensação ao trabalhador que, ao assiná-las, incorre em custo da melhor e eventual oportunidade sacrificada.

No que se refere à relação da cláusula de exclusividade e o pluriemprego, entende-se que a celebração de um contrato de trabalho não implica a alienação, a favor do empregador, de toda a força de trabalho do trabalhador. O trabalhador apenas se obriga na precisa medida do contrato

celebrado, dentro de certos limites temporais. Assim, tendo presente os direitos fundamentais da liberdade de trabalho e Direito de Trabalho já mencionados, com especial ênfase no primeiro, o trabalhador não perde, à partida, a possibilidade e o direito de poder desempenhar outras actividades através da celebração de contratos de trabalho laterais, configurados na Lei do Trabalho como contratos de trabalho com pluralidade de empregadores.

No que respeita à revogação do pacto de exclusividade, e tendo presente que aquando da celebração deste o trabalhador procede a uma autolimitação dos seus direitos de personalidade, entende a doutrina maioritária que impera, neste contexto, o princípio da livre revogabilidade do pacto de exclusividade. De notar que, num cenário em que o pacto de exclusividade é tido como lícito, por verificadas as condições de que depende a admissibilidade deste, quando o trabalhador decida pela revogação do pacto, deve, nos termos da lei civil, proceder ao pagamento de uma indemnização à entidade empregadora.

Por fim, conclui-se que a cláusula de exclusividade apresenta um impacto significativo à delimitação dos contratos de trabalho dos profissionais da área de tecnologias de informação e comunicação. Dos nossos entrevistados, 63,6% acreditam que esta cláusula limita o direito ao trabalho e que, apesar de colocarem à disposição da entidade empregadora a sua força de trabalho, 84,8% dos entrevistados afirmaram não receber qualquer tipo de compensação por ter esta cláusula nos seus contratos de trabalho. Ademais, 54,5% dos entrevistados afirmam que, não obstante a natureza das funções que exercem e a carga horária do trabalho, há predisposição para exercer outra actividade laboral remunerada.

## 4.2.Recomendações

Como já fizemos notar ao longo da presente dissertação, o pacto de exclusividade, enquanto pacto limitativo da liberdade de trabalho, não encontra respaldo na Lei do Trabalho moçambicana. Com efeito, contemporaneamente, não há uma eventual previsão da cláusula de exclusividade no Código do Trabalho, incluindo a recente proposta da revisão da Lei do trabalho em Moçambique.

Não obstante a ausência expressa do pacto de exclusividade no âmbito da lei laboral, tal facto não impede que este tipo de pacto seja usado nos contratos celebrados, no dia-a-dia. Assim, entendemos que uma vez utilizados com alguma frequência, como deixámos observado, a Lei de Trabalho deveria prever e estatuir, expressamente, esta cláusula.

Em nossa opinião, e tendo presente o direito constitucional de livre escolha da profissão, que o fundamenta, o pluriemprego deve ser, em regra, admitido à luz do Direito do Trabalho, sem arbitrária limitação da cláusula de exclusividade. Com efeito, o trabalhador, tendo em vista a angariação de (mais) fundos de subsistência, deverá gozar da possibilidade do exercício de mais do que uma actividade profissional remunerada, querando, seja esta desempenhada para um outro empregador ou por conta própria, desde que não concorra nem prejudique directamente as outras actividades contratualmente consagradas. No caso da celebração deste tipo de pacto, dever-se-á, na nossa opinião, analisar se o interesse que se pretende acautelar com a celebração de um pacto de exclusividade, encontra, ou não, justificação quando analisado em conjunto com a natureza do cargo e das funções a desempenhar pelo trabalhador. Cumpre assim, determinar se as funções associadas ao cargo assumido pelo trabalhador exigem a sua total disponibilidade e dedicação, tendo presente, nomeadamente, a responsabilidade, complexidade técnica e tempo associados às referidas funções que o trabalhador deverá exercer.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES (1997). *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra
- CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES (1991). *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra
- COSTA, BERNARDO EDGAR SERAFIM (2018). *Pactos de não concorrência - Algumas reflexões*, Lisboa
- DA SILVA, A. M. (1954). *Grande Dicionário da Língua Portuguesa*, 10ª ed., vol. VII, Editorial Confluência, Lisboa
- DE ALMEIDA, R. R. (2018). *A importância da Cláusula de Exclusividade na delimitação dos Contratos Subordinados e Contratos de Prestação de Serviços*. Mestrado em Direito e Prática Jurídica - Ciências Jurídico-Empresariais, Lisboa
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2006). *Direito do Trabalho*, 13.ª Edição, Almedina
- FONSECA, J.M. (2002). *Paradoxo da inovação empresarial: A necessidade de certeza num mundo imprevisível*. Oeiras: Metáfora
- GIL, A. C. (1999). *Como elaborar projecto de pesquisa*. 3.ed. São Paulo: Atlas
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA (2007). *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora
- HERNÁNDEZ, RAÚL (2002). *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho, Volume I*, Porto
- LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES (2012). *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO e OUTROS (2016). *Código do Trabalho Anotado*, 10ª Edição, Almedina
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2001). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I*, Almedina
- MARTINS, JOÃO COSTA (2009). *Direito do Trabalho, Volume I*, Almedina
- MESQUITA, JOSÉ ANDRADE (2003). *Direito do Trabalho, Associação Académica da Faculdade de Direito*, Lisboa
- OLIVEIRA, D. DE P. (2003). *Planeamento Estratégico: conceito, metodologia e prática*. São Paulo: Atlas
- PINTO, MÁRIO E OUTROS (1994). *Comentário às Leis de Trabalho, Volume I*, Lex, Lisboa

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2010). *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina

TELLES, INOCÊNCIO GALVÃO (1959). *Contratos Civis (Projecto completo de um titulo do futuro Código Civil Português e respectiva Exposição de Motivos)*, BMJ

VENTURA, RAÚL (1994). *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*, Volume I, Porto

XAVIER, BERNARDO DA GAMA (1999). *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> Edição, Verbo

### **Legislação Moçambicana**

- Constituição da República de Moçambique, de 2004 (Revista pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho)
- Lei do Trabalho, Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto
- Código Civil
- Proposta de Lei do Trabalho, em revisão à Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto

### **Legislação Portuguesa:**

- Constituição da República Portuguesa
- Código do Trabalho
- Lei do Trabalho

### **Webgrafia**

- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/229703.pdf> (última consulta em Março de 2022).
- <http://www.netmundi.org/home/wp-> última consulta em junho de 2022).
- <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-droit-constitutionnel-2001-4-page-779.htm> (última consulta em março de 2022).
- <http://www.fd.lisboa.ucp.pt/resources/documents/Centro/ZenhaMartins.pdf> (última consulta em junho de 2022).
- Dicionário Aurélio: <https://dicionariodoaurelio.com/>
- Dicionário Online de Português: <https://www.dicio.com.br/>

- <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/trabalho-autonomo/> consultado a 26 de Junho de 2022.
- [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf) consultado a 04 de Julho de 2022.
- Rede para Compartilhamento Académico: <http://www.ebah.com.br/>
- Significados: <https://www.significados.com.br/>

## ANEXOS I - QUESTIONÁRIO

### QUESTIONÁRIO DE PESQUISA SOBER O IMPACTO DA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDADE NA DELIMITAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO EM MOÇAMBIQUE

---

O presente questionário refere-se a uma pesquisa para o trabalho de Dissertação apresentada no Programa de Mestrado em Direito Empresarial da Universidade Politécnica como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

---

#### CONTEXTUALIZAÇÃO:

A cláusula de exclusividade, enquanto cláusula limitativa da liberdade de trabalho do trabalhador caracteriza-se por, via de regra, implicar a proibição do exercício de qualquer outra actividade profissional remunerada, quer esta se encontre, ou não, em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador, por parte do trabalhador que haja celebrado um contrato de trabalho com aquele, enquanto esta relação laboral perdurar.

---

1. O Direito do Trabalho, no nosso ordenamento jurídico, apresenta uma elevada componente de protecção do trabalhador. Com efeito, os direitos do trabalhador, em especial do trabalhador por conta de outrem, encontram-se devidamente acautelados não só na LT, mas também no âmbito da própria CRM.

#### **Acha que a cláusula de exclusividade limita ou não o direito ao trabalho?**

(    ) Sim

(    ) Não

2. Qual das seguintes afirmações melhor descrevem o pacto de exclusividade contido no seu contrato de trabalho?

proibição do exercício de actividade profissional remunerada que se encontre em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador

proibição do exercício de qualquer outra actividade profissional remunerada, quer esta se encontre, ou não, em concorrência com a actividade desenvolvida pelo empregador

3. Tendo em conta que o ponto de partida para a celebração de um pacto de exclusividade será, sempre, a existência de interesses do empregador que sejam considerados dignos de protecção jurídica, em detrimento da liberdade de trabalho, constitucionalmente consagrada, de que goza o trabalhador, pois que apenas se justificará aferir da existência de compensação se este requisito se encontrar preenchido.

**Qual dos interesses abaixo o seu empregador está a tentar salvaguardar com a cláusula de exclusividade presente em seu contrato?**

Evitar o desgaste físico

Garantir o cumprimento rigoroso do contrato do trabalho

Protecção do segredo industrial

Não está claro no contrato do trabalho

4. A validade do pacto de limitação da liberdade de trabalho, na modalidade de pacto de exclusividade, depende da verificação de duas condições: a existência de um interesse sério e legítimo da entidade empregadora, supra analisado e, bem assim, da existência de uma compensação a atribuir ao trabalhador pela limitação imposta por aquele pacto. Em regra apenas se procura aferir da existência da atribuição da compensação após o empregador ter feito prova bastante da seriedade e legitimidade do interesse de que se pretende fazer valer.

**Tem recebido alguma compensação pela existência da cláusula de exclusividade no seu contrato de trabalho?**

Sim

Não

5. Considerando que existe o dever de lealdade que encontra reflexo na lei laboral, no art. 58.º, alínea h), que dispõe que o trabalhador deve “ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho”.

Acha que recebendo uma compensação pelo facto da cláusula de exclusividade constar do seu contrato, estaria a faltar com o dever de lealdade ao empregador?

Sim

Não

6. Tendo em conta a natureza das funções e a sua carga horária, estaria em condições de exercer outra actividade laboral remunerada?

Sim

Não

---

MUITO OBRIGADO PELA SUA CONTRIBUIÇÃO  
AMÉRICO ZIMBA