



**TFRA**  
TEIXEIRA  
DE FREITAS,  
RODRIGUES &  
ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS SP RL

# NOTA INFORMATIVA

## DIREITO LABORAL

Fevereiro 2014

### *IMPORTÂNCIA DO DEVER DE LEALDADE*

---

A actual conjuntura de crise e a subsistência das condições recessivas do mercado têm obrigado as organizações a adoptar uma postura mais vigilante e a censurar com maior veemência a violação dos deveres laborais por parte dos seus colaboradores que possam afectar a sua competitividade.

Neste contexto, o dever de lealdade tem assumido maior protagonismo, incluindo as obrigações de não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e de não divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

A crescente importância deste dever tem vindo a determinar, igualmente, a sua inclusão expressa nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) e no texto dos contratos de trabalho que contêm menções específicas à lealdade em contexto de trabalho, ficando os trabalhadores responsáveis por quaisquer danos que possam emergir para o empregador, por qualquer violação que lhes seja imputável a este nível.

Saliente-se, porém, que é nula a cláusula de contrato de trabalho ou de IRCT que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato, salvo se verificados os seguintes requisitos cumulativos: (i) a limitação da actividade do trabalhador não exceda o período máximo de dois (2) anos subsequente à cessação do contrato (esta limitação pode durar até três (3) anos caso se trate de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial

relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência); (ii) esta limitação conste de acordo escrito (nomeadamente de contrato de trabalho ou do respectivo acordo de revogação); (iii) tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador; e (iv) seja atribuída ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional (em caso de despedimento declarado ilícito sem reintegração ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador esta compensação deverá ser elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato).

Note-se que serão deduzidas do montante da aludida compensação as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra actividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação do ponto iv) supra.

Ora, sem prejuízo da inclusão expressa do dever de lealdade nos referidos instrumentos, a verdade é que tem vindo a suscitar dúvidas na sua interpretação aquando da avaliação da respectiva violação.

Para facilitar a interpretação deste dever, tem-se vindo a esclarecer na doutrina e jurisprudência que “concorrência” e “exclusividade” não são noções coincidentes, uma vez que “o dever de não concorrência pressupõe a admissibilidade do

pluriemprego - isto é, a possibilidade de prestação de trabalho a mais de um empregador, sem que qualquer destes possa arrogar-se, sem mais, o direito de exigir essa prestação em exclusivo”. Assim, “quando a lei proíbe ao trabalhador actividades concorrenciais, não está, seguramente, a impor-lhe a exclusividade da prestação de trabalho a um empregador”. Acresce que a não concorrência corresponde à “defesa do interesse económico e empresarial do empregador”, trata-se de salvaguardar a “posição ocupada pelo empresário no mercado concorrencial” (ou seja trata-se de evitar que a actuação do trabalhador contribua para o desvio de clientela actual ou potencial)<sup>1</sup>.

Compete, deste modo, ao trabalhador o dever de revelar o facto de prestar trabalho concorrente ao empregador e caso este não se oponha considera-se não existir qualquer violação das suas obrigações laborais.

Realce-se, ainda, que por o dever de não concorrência constituir uma restrição legal à liberdade de trabalho, não basta a constatação do facto da concorrência para existir violação deste dever (e perspectivar-se essa violação para efeitos de justa causa de despedimento), sendo necessário que tal facto seja subjectivamente censurável. Isto significa que as circunstâncias particulares de cada caso têm de ser devidamente ponderadas antes de se avançar para qualquer procedimento disciplinar com base na violação deste dever.

Refira-se a este propósito que a violação do dever de lealdade - na dimensão da proibição de concorrência - não tem de implicar prejuízos efectivos para o empregador, nem o efectivo desvio de clientela revelando-se suficiente um desvio potencial de clientela. A título de exemplo, o Tribunal da Relação do Porto considerou lícito um despedimento com fundamento na violação do dever de lealdade e fidelidade pelo trabalhador que exercia a actividade de reparação de veículos numa garagem, por conta própria, em concorrência com a sua entidade patronal, que ao tempo explorava uma oficina de reparação de veículos onde o empregava como mecânico de automóveis<sup>2</sup>.

Não poderá olvidar-se, igualmente, que, no exercício do poder disciplinar, o empregador deve atender ao facto da sanção dever ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor. De facto, as sanções assumem uma expressão mais leve (repreensão ou repreensão registada) ou, em alternativa, uma expressão mais grave (sanção pecuniária, perda dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou, no limite, despedimento sem indemnização ou compensação, legalmente denominado despedimento com justa causa), pelo que o despedimento poderá nem sempre ser a sanção mais correcta.

Finalmente, destaque-se que optando o empregador por aplicar a sanção mais gravosa do despedimento, incumbe a este – sob pena do despedimento ser declarado ilícito - fazer prova da violação do dever em causa e da, consequente, impossibilidade de subsistência da relação laboral, devendo esta impossibilidade ser prática e imediata de modo a comprometer, desde logo, “o futuro do vínculo”<sup>3</sup>.

---

1 Neste sentido veja-se Monteiro A.F. (2010), “Direito do Trabalho”, Edições Almedina, SA., p. 250 e ss.

2 Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 08/07/1996, Colectânea de Jurisprudência, 1996, IV, p. 261.

3 Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 03/10/2007, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Ana Sofia Catarino | [ana.catarino@tfra.pt](mailto:ana.catarino@tfra.pt)

#### Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, SP RL

Esta Nota Informativa é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Nota Informativa e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contate Ana Sofia Catarino ([ana.catarino@tfra.pt](mailto:ana.catarino@tfra.pt)).

#### PORTUGAL

Lisboa  
Av. da República, 32 - 4.º Esq.  
1050-193 Lisboa  
T +351 217 815 660  
F +351 217 815 679  
[lawfirm@tfra.pt](mailto:lawfirm@tfra.pt)

Funchal  
Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º  
9000-060 Funchal – Madeira  
T +351 291 232 374  
F +351 291 230 32

#### ANGOLA

Luanda  
Masuika Office Plaza  
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B, 4.º andar A.  
Talatona - Luanda  
T +244 938 709 036  
F +244 927 121 466  
[lga@legalgroupafrica.com](mailto:lga@legalgroupafrica.com)