



FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

**A VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO CONTRATO DE
TRABALHO NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA**

Licenciando: Amós João de Araújo

Supervisor: Baltazar Domingos Egídio

Maputo

2026



FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

TRABALHO DE FIM DE CURSO

A VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO
NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA

Amós João de Araújo

Trabalho de fim de curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane como requisito parcial à obtenção do grau de Licenciatura em Direito, sob orientação do Me. Baltazar Domingos Egídio.

Maputo, Fevereiro de 2026

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
EPÍGRAFE	iv
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	v
RESUMO	v
ABSTRACT	vii
INTRODUÇÃO	1
1. Justificativa do tema	2
2. Problematização	3
3. Objectivos	3
3.1. Objectivo geral	3
3.2. Objectivos específicos	4
4. Metodologia	4
5. Estrutura do trabalho	5
CAPÍTULO I: O CONTRATO DE TRABALHO	6
1. Noção e elementos essenciais do contrato de trabalho	6
1.2. Prestação de uma actividade	7
1.2. A remuneração	7
1.3. Subordinação jurídica	8
2. Características do contrato de trabalho	9
2.1. Contrato Obrigacional	9
2.2. Contrato bilateral	9
2.3. Contrato Sinalagmático	10
2.4. Contrato Comutativo	10

2.5.	Contrato de Execução Continuada	11
2.6.	Contrato <i>Intuitu Personae</i>	11
2.7.	Contrato Oneroso	12
2.8.	Contrato Típico e Nominado.....	12
2.9.	Contrato consensual ou não solene	12
3.	Formação do contrato de trabalho	13
3.1.	Pressupostos do contrato de trabalho	13
3.2.	Forma do contrato de trabalho	15
3.3.	Invalidade do contrato de trabalho	16
CAPÍTULO II		18
A VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA		18
1.	A cláusula de permanência	18
1.1.	Noção e fundamentos.....	18
1.2.	Da conformidade da cláusula de permanência com a Constituição da República Moçambicana.....	20
1.3.	O silêncio do legislador e a admissibilidade da cláusula de permanência no contrato de trabalho	21
1.4.	A autonomia privada e a liberdade negocial na cláusula de permanência – breves considerações	22
1.5.	Os sujeitos pactuantes da cláusula de permanência	23
1.6.	Os interesses/perspectivas contrastantes do trabalhador e empregador e sua expressão na estipulação da cláusula de permanência	23
1.7.	Forma e momento de formalização da cláusula de permanência.....	25
1.8.	Limite temporal da obrigação de permanência	26
1.9.	O incumprimento da cláusula de permanência e os seus efeitos	27
2.	A cláusula de permanência noutros ordenamentos jurídicos.....	28
2.1.	Ordenamento jurídico português.....	29

2.2. Ordenamento jurídico espanhol	30
2.3. Síntese comparativa entre Portugal e Espanha	32
3. Tomada de posição sobre a validade jurídica da cláusula de permanência no contrato de trabalho na ordem jurídica moçambicana	33
CONCLUSÃO	36
BIBLIOGRAFIA	38

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Amós João de Araújo**, declaro, sob compromisso de honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é de minha exclusiva autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito. Afirmo ainda que não foi apresentado a qualquer outra instituição de ensino superior e que todas as fontes utilizadas encontram-se devidamente identificadas e referenciadas.

Autor

(Amós João de Araújo)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, Pio Araújo e Elisita Kunda, pelo amor incondicional, pelos ensinamentos e por todos os sacrifícios feitos ao longo da minha vida. Nada disso seria possível sem o vosso apoio, paciência e confiança.

Aos meus queridos irmãos, Marito de Araújo, Herculano de Araújo, Mariano Ruben de Araújo e Floriana de Araújo pelo apoio financeiro e companheirismo e incentivo constante. Com ajuda de vocês foi fundamental em cada etapa desta caminhada. Ao meu primo Napoleão Mendonça, que sempre oferecendo apoio financeiro, amizade e força em todos os momentos importantes.

A cada um de vocês, meus amigos e colegas, pela amizade, apoio e partilha de experiências ao longo desta jornada. A convivência e o incentivo de vocês foram essenciais para a concretização deste trabalho. Deixo esta conquista como prova do quanto significam para mim e do papel fundamental que tiveram nesta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Cumpre-me, antes de mais, expressar a minha profunda gratidão a Deus, fonte de sustento espiritual e de fortaleza ao longo de todo o percurso académico. Foi na fé que encontrei a firmeza e a serenidade necessárias para enfrentar os desafios inerentes a esta etapa da minha formação.

Ao Professor Baltazar Domingos Egídio, orientador da presente monografia, agradeço o rigor científico, a orientação criteriosa e a disponibilidade demonstrada ao longo do processo de investigação, elementos que foram determinantes para a consistência e solidez deste estudo.

À Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, na pessoa do seu corpo docente, manifesto o meu apreço pelo compromisso com a qualidade do ensino e pela criação de um ambiente académico exigente e estimulante, que contribuiu decisivamente para a consolidação das competências jurídicas indispensáveis ao exercício da profissão.

Aos meus pais, Pio Araújo e Elisita Kunda, endereço o meu reconhecimento pelo apoio incondicional, pela dedicação constante e pelos valores que estruturaram a minha formação pessoal e académica. O presente trabalho é também expressão do vosso esforço, incentivo e confiança permanentes.

Aos meus colegas de curso, deixo uma palavra de reconhecimento pela convivência académica pautada pelo respeito mútuo, pelo espírito de cooperação e pela partilha de experiências que enriqueceram esta trajectória formativa.

EPÍGRAFE

“A justiça é a primeira virtude das
instituições sociais.”
(*John Rawls*)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Al. – Alínea

Apud. – Citado por

Art.(s) – Artigo(s)

CC – Código Civil

Cfr. – Confira, Conforme

CRM – Constituição da República Moçambicana

Ed. – Edição

Ibidem – Mesma Obra

Idem – Obra Anterior

LT – Lei do Trabalho

n.º(s) – Número(s)

Ob. cit. – Obra Citada

p. – Página

PP. – Páginas

ss. – Seguintes

TRL Tribunal da Relação de Lisboa

v.g. – *Verbi gratia*

Vol. – Volume

RESUMO

Este Trabalho de Fim de Curso analisa a validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano, tendo em consideração a ausência de previsão expressa na legislação laboral e os limites impostos pelos princípios constitucionais, em especial o direito à liberdade de trabalho e de profissão. A investigação parte da compreensão do contrato de trabalho enquanto instrumento central da relação laboral, analisando os seus elementos estruturantes, características e regime de validade, de modo a enquadrar juridicamente a cláusula de permanência no âmbito da autonomia privada das partes. Metodologicamente, o estudo baseia-se numa abordagem jurídico-dogmática, com recurso à análise bibliográfica, documental e ao direito comparado, com particular enfoque nos ordenamentos jurídicos de Portugal e Espanha, cujas soluções se revelam relevantes para a realidade moçambicana. Os resultados obtidos permitem concluir que a cláusula de permanência é, em princípio, admissível no direito moçambicano, desde que se fundamente na realização de um investimento patrimonial relevante por parte do empregador, designadamente em formação profissional do trabalhador, e que respeite limites materiais e temporais, nomeadamente a fixação de um período de permanência razoável, situado, em regra, entre dois e três anos. Conclui-se, igualmente, que tal cláusula não pode traduzir-se numa restrição desproporcionada da liberdade de trabalho, devendo ser interpretada à luz dos princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da protecção do trabalhador. Em caso de incumprimento, a consequência jurídica assume natureza exclusivamente patrimonial, traduzindo-se no reembolso das despesas suportadas pelo empregador ou na aplicação de cláusula penal, a qual deve ser proporcional e sujeita a controlo judicial. Por fim, constata-se a necessidade de intervenção legislativa no ordenamento jurídico moçambicano, com vista à tipificação da cláusula de permanência e à definição dos seus pressupostos e limites, de modo a reforçar a segurança jurídica e o equilíbrio nas relações laborais.

Palavras-chave: *Cláusula de Permanência; Contrato de Trabalho; Liberdade de Trabalho; Autonomia Privada; Moçambique.*

ABSTRACT

This Final Degree Project analyzes the validity of the permanence clause in employment contracts within the Mozambican legal system, considering the absence of explicit provision in labor legislation and the limits imposed by constitutional principles, particularly the right to freedom of work and profession. The research is based on an understanding of the employment contract as the central instrument of the labor relationship, examining its structural elements, characteristics, and validity regime in order to legally frame the permanence clause within the scope of the parties' private autonomy. Methodologically, the study adopts a legal-dogmatic approach, relying on bibliographic and documentary analysis, as well as comparative law, with particular focus on the legal systems of Portugal and Spain, whose solutions are relevant to the Mozambican context. The results obtained allow the conclusion that the permanence clause is, in principle, admissible under Mozambican law, provided it is grounded on a significant financial investment made by the employer, particularly in the professional training of the employee, and that it complies with material and temporal limits, namely the establishment of a reasonable period of permanence, generally ranging between two and three years. It is further concluded that such a clause must not constitute a disproportionate restriction on the freedom of work and must be interpreted in light of the principles of proportionality, reasonableness, and worker protection. In the event of breach, the legal consequence is exclusively of a patrimonial nature, consisting of the reimbursement of expenses incurred by the employer or the application of a penalty clause, which must be proportionate and subject to judicial review. Finally, the study highlights the need for legislative intervention in the Mozambican legal system, aimed at regulating the permanence clause and defining its requirements and limits, in order to strengthen legal certainty and balance in labor relations.

Keywords: *Permanence Clause; Employment Contract; Freedom of Work; Private Autonomy; Mozambique.*

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de fim de curso tem como tema “*A validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho na ordem jurídica moçambicana*”.

O contrato de trabalho é o principal instrumento jurídico que estrutura e disciplina a relação entre empregador e o trabalhador.

Em Moçambique, este vínculo é regulado pela Lei n.º 13/2023, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho (LT), a qual no artigo 21 define o contrato de trabalho como sendo “*(...) 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*”.

No âmbito da constituição do contrato de trabalho, a Lei do Trabalho admite a estipulação de cláusulas acessórias, prevendo expressamente, no artigo 40, a condição e o termo como modalidades juridicamente admissíveis. Estas estipulações complementares encontram o seu fundamento no exercício da autonomia privada, enquanto expressão da liberdade contratual reconhecida às partes.

Com efeito, ao abrigo do princípio da autonomia privada, é conferida às partes a faculdade de modelar o conteúdo da relação contratual em conformidade com interesses legítimos próprios, podendo estabelecer cláusulas e condições específicas que ajustem o vínculo laboral às particularidades do caso concreto, desde que tal conformação não contrarie normas imperativas, a ordem pública ou os bons costumes.¹

É no exercício dessa autonomia que ganham relevo as cláusulas acessórias ou especiais, as quais, sem integrarem o objecto central do contrato, o complementam e especificam, regulando matéria não expressamente prevista na lei. Cláusulas de exclusividade, de confidencialidade, de não concorrência e de propriedade intelectual são exemplos paradigmáticos de como a vontade das partes pode moldar o conteúdo do contrato, criando obrigações recíprocas adicionais que reflectem necessidades particulares do empregador e, idealmente, conferem vantagens correlatas ao trabalhador.

É no âmbito das estipulações acessórias admissíveis ao abrigo da autonomia privada que se enquadra a cláusula de permanência. Esta configura um pacto celebrado entre empregador e trabalhador, através do qual este último assume o compromisso de não proceder à denúncia do contrato de trabalho durante um período temporal previamente determinado, enquanto subsistir a relação laboral.²

¹ Cfr. art. 405 do Código Civil.

² Cfr. MARTINS, JOÃO ZENHA (2016). *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*. Lisboa. Almedina, p. 102.

Segundo entendimento doutrinário dominante, a ratio subjacente a tal estipulação reside na protecção de um investimento patrimonial ou estratégico legítimo da empresa, tipicamente associado a custos elevados com a formação especializada, capacitação técnica avançada ou aperfeiçoamento profissional do trabalhador, que se veriam frustrados com a saída imediata do beneficiário. Sendo que, caso o trabalhador queira se desvincular antes do período acordado deve indemnizar o empregador pelos gastos³.

Um dos aspectos a destacar na análise da cláusula de permanência no contexto laboral moçambicano, tal como sublinhado, é que a LT é omissa sobre esta matéria. Não existe um artigo, parágrafo ou alínea que regule expressamente a sua validade, os seus requisitos formais e materiais, ou os limites da indemnização⁴.

Ademais, este mecanismo também suscita desafios, uma vez que implica restrição à liberdade de trabalho do trabalhador, constitucionalmente consagrada no artigo 84 da Constituição da República de Moçambique (CRM), que reconhece o direito de cada cidadão à livre escolha da profissão.

Diante deste contexto, o presente estudo propõe-se analisar a validade da cláusula de permanência na ordem jurídica moçambicana, com base na legislação aplicável, na doutrina e em elementos de direito comparado, procurando identificar os seus pressupostos de validade, limites e consequências jurídicas.

1. Justificativa do tema

A escolha deste tema justifica-se pela sua relevância, tanto no plano prático como científico. Apesar da importância que assume no Direito do Trabalho, a doutrina nacional tem-lhe dedicado pouca atenção, verificando-se também a falta de regulamentação específica na legislação laboral moçambicana. Essa ausência de previsão legal cria dúvidas quanto à aplicação e validade da cláusula de permanência, expondo empregadores e trabalhadores a eventuais riscos jurídicos.

Além disso, a cláusula de permanência constitui um claro exemplo de equilíbrio ou de eventual conflito entre interesses contrapostos, de um lado, a liberdade do trabalhador em desvincular-se do vínculo laboral; de outro, o interesse legítimo do empregador em proteger o investimento realizado na qualificação da sua força de trabalho.

³ MARQUES, César Augusto de Lima, *O pacto de permanência no contrato de trabalho – uma análise comparada entre Portugal e Brasil*, Revista Onis Ciência, Braga, V.1, Ano 1 Nº 2, Setembro / Dezembro 2012 – ISSN 2182-598X.

⁴ Existem certos ordenamentos jurídicos que consagram este tipo de cláusula, destaca-se o caso Português que o prevê no artigo 137 do Código do Trabalho.

Dada a assimetria estrutural da relação laboral, marcada pelo maior poder contratual do empregador, torna-se crucial discutir os limites de validade desta cláusula, de modo a evitar que ela se converta em instrumento de abuso e restrição excessiva da liberdade laboral.

Nesse sentido, este trabalho procura enriquecer a discussão académica e jurídica relativa a este instituto, apresentando uma análise crítica e fundamentada que possa constituir referência útil para a doutrina, para a jurisprudência e para a prática contratual no âmbito do Direito do Trabalho moçambicano.

2. Problematização

As transformações recentes no mundo do trabalho, marcadas pela crescente exigência de formação contínua e de qualificação profissional especializada, têm levado os empregadores a investir significativamente na capacitação dos seus trabalhadores. Para proteger esses investimentos, disseminou-se, em vários ordenamentos jurídicos, o recurso à cláusula de permanência, instrumento pela qual o trabalhador se compromete a manter-se vinculado à empresa por um determinado período após beneficiar de formação financiada pelo empregador.

Em Moçambique, contudo, a legislação laboral em vigor não contém regulamentação expressa sobre a cláusula de permanência, o que de certa forma causa insegurança jurídica quanto à sua validade, limites e efeitos.

Essa ausência de disciplina legal abre espaço para diferentes interpretações, podendo conduzir, por um lado, à protecção legítima do investimento do empregador, mas, por outro, ao risco de práticas abusivas que possam restringir em excesso o direito à liberdade de trabalho, garantida constitucionalmente no artigo 84 da CRM.

Em face disso, levanta-se a seguinte questão: *Quais são os requisitos para a validade jurídica da cláusula de permanência no contrato de trabalho na ordem jurídica moçambicana e quais as consequências decorrentes do seu incumprimento?*

3. Objectivos

3.1. Objectivo geral

Analisar a validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho na ordem jurídica moçambicana, identificando os seus pressupostos, limites e consequências jurídicas do seu incumprimento.

3.2. Objectivos específicos

- Examinar o enquadramento constitucional e legal da cláusula de permanência em Moçambique;
- Identificar os pressupostos de validade da cláusula de permanência e os limites impostos pelos princípios fundamentais do Direito do Trabalho;
- Analisar os efeitos jurídicos decorrentes do incumprimento da cláusula de permanência pelos sujeitos do contrato de trabalho;
- Examinar as soluções da doutrina e jurisprudência portuguesa e espanhola, visando extrair contributos úteis para Moçambique;

4. Metodologia

A presente investigação assenta numa abordagem predominantemente jurídico-dogmática, complementada por instrumentos metodológicos que permitem uma análise sistemática e crítica do instituto da cláusula de permanência no âmbito do Direito do Trabalho. Para o efeito, recorre-se à pesquisa bibliográfica, à análise documental, ao método comparativo, ao método dedutivo e à investigação electrónica, nos termos que se seguem⁵:

a) **Pesquisa bibliográfica** — A investigação será sustentada numa revisão crítica e sistematizada da doutrina especializada, abrangendo obras de referência, manuais, artigos científicos, dissertações e teses que tratem da cláusula de permanência no contexto das relações laborais, quer no ordenamento jurídico moçambicano, quer em sistemas jurídicos estrangeiros, com o objectivo de delimitar o estado da arte e identificar as principais construções dogmáticas sobre a matéria;

b) **Análise documental** — Proceder-se-á ao exame técnico da legislação nacional e comparada aplicável, com particular atenção às disposições que regulam o contrato de trabalho e os limites da autonomia privada, visando aferir os fundamentos jurídicos e os critérios de validade da cláusula de permanência;

c) **Método comparativo** — Adoptar-se-á a análise comparada dos regimes jurídicos português e espanhol, no que respeita ao tratamento normativo e jurisprudencial da cláusula de permanência, com vista à identificação de soluções interpretativas e parâmetros normativos susceptíveis de reflexão e eventual adaptação ao contexto moçambicano;

⁵ MARCONI, Marina de Andrade. (2001). *Metodologia Científica para o curso de Direito*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas. p. 47.

d) **Método dedutivo** — A abordagem analítica seguirá uma lógica dedutiva, partindo-se dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho e do regime geral das cláusulas contratuais para, posteriormente, aplicar tais pressupostos à problemática específica da validade da cláusula de permanência;

e) **Investigação electrónica** — Complementarmente, recorrer-se-á à consulta de bases de dados jurídicas, repositórios institucionais e plataformas académicas digitais, com o intuito de assegurar actualização doutrinária e jurisprudencial relevante para a investigação.

5. Estrutura do trabalho

A presente investigação organiza-se em três segmentos principais: a primeira parte reúne os elementos pré-textuais; a segunda corresponde ao núcleo textual; e a terceira contempla os elementos pós-textuais.

No que respeita ao núcleo textual, a monografia está organizada em dois capítulos. O Capítulo I, intitulado *O Contrato de Trabalho*, é dedicado à análise dos aspectos gerais do contrato de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano, abordando a sua noção, elementos, características e pressupostos de validade.

O Capítulo II, sob o título *A Validade da Cláusula de Permanência no Contrato de Trabalho na Ordem Jurídica Moçambicana*, é reservado à discussão central do tema, procedendo-se à análise dos fundamentos, limites e consequências jurídicas da referida cláusula, à luz da legislação, da doutrina e do direito comparado.

Por fim, o trabalho encerra-se com a apresentação das conclusões e recomendações pertinentes, nas quais se procura sintetizar os principais resultados da pesquisa e indicar soluções jurídicas adequadas para a resolução do problema em apreço.

CAPÍTULO I

O CONTRATO DE TRABALHO

O presente capítulo tem como finalidade analisar os aspectos fundamentais do contrato de trabalho no ordenamento jurídico moçambicano, enquanto instrumento central da relação laboral. A compreensão da sua noção, elementos, características e pressupostos de validade é essencial para a adequada interpretação das cláusulas que o integram.

Deste modo, este capítulo estabelece as bases teóricas e jurídicas necessárias para a análise da cláusula de permanência, objecto principal do presente estudo, permitindo uma apreciação crítica e fundamentada da sua validade e dos seus limites.

1. Noção e elementos essenciais do contrato de trabalho

Ao contrário de outros ramos jurídicos que podem abranger diversas formas de actividade humana, o Direito do Trabalho circunscreve o seu âmbito de incidência ao trabalho prestado em regime de subordinação jurídica. Consequentemente, permanecem fora da sua esfera regulatória as actividades exercidas de forma autónoma ou por conta própria.⁶

A constituição da relação laboral subordinada opera-se juridicamente mediante a celebração do contrato de trabalho, que funciona como instrumento estruturante do vínculo entre as partes. A definição legal desta figura encontra-se positivada no art. 21 da LT. E no art.º 1152.º do CC. De acordo com o o art. 21 da LT qualifica-o como *“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”*. Por sua vez, o art.º 1152.º do CC, considera-se contrato de trabalho *“aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”*.

Da análise dos referidos preceitos legais, constata-se a existência de algumas diferenças entre as respectivas formulações. Contudo, tais diferenças não assumem relevância significativa do ponto de vista prático, pelo que não se justifica a sua apreciação aprofundada.

Com efeito, o contrato de trabalho configura-se, na sua essência, como uma relação de troca entre a prestação da actividade laboral e a correspondente retribuição, assumindo natureza

⁶ FERNANDES, Francisco Liberal, REDINHA, Maria Regina. (2017). *Regime jurídico do contrato de trabalho em timor-leste* 2.ª Ed. Porto: Universidade do Porto p. 65.

patrimonial, porquanto os seus elementos são susceptíveis de avaliação pecuniária. Apesar das limitações impostas à autonomia contratual, as partes procuram, através deste vínculo, harmonizar os seus interesses⁷.

Das definições legais anteriormente apresentadas resultam os elementos essenciais do contrato de trabalho, nomeadamente a prestação de actividade, a retribuição e a subordinação jurídica. Torna-se, por conseguinte, necessário proceder à apreciação individual de cada um destes três componentes estruturantes.

1.2. Prestação de uma actividade

Entre os elementos estruturantes do contrato de trabalho avulta, em primeiro lugar, a prestação de uma actividade humana, de natureza intelectual ou manual, que constitui o objecto essencial do vínculo contratual.

A actividade laboral assume a configuração jurídica de uma prestação de facto positiva, através da qual o trabalhador se compromete a disponibilizar a sua força de trabalho com vista à prossecução dos fins da entidade empregadora. Todavia, a eventual não concretização do resultado pretendido não é imputável ao trabalhador, recaindo o respectivo risco sobre o empregador. Por essa razão, afirma-se que, no âmbito do contrato de trabalho, o trabalhador apenas se obriga à prestação da actividade art. 1152º CC e art. 21 da LT, não assumindo a garantia do resultado. Diversamente, no contrato de prestação de serviços, é o próprio resultado que integra o objecto da obrigação assumida pelo prestador, conforme dispõe o art. 1154º CC.

Sendo uma prestação de facto positiva, a prestação do trabalhador assume natureza continuada, na medida em que o trabalhador põe à disposição do empregador a sua actividade durante um lapso de tempo específico. Consequentemente, a natureza da prestação do trabalhador não é afectada pela existência de períodos de inactividade, bastando que o trabalhador se mantenha na disponibilidade do empregador durante esses períodos.⁸

1.2. A remuneração

Em segundo lugar, a remuneração constitui igualmente um elemento essencial do contrato de trabalho. A remuneração consiste na contrapartida da prestação de trabalho subordinado, existindo assim um nexo sinalagmático entre ambas⁹.

Com efeito, o artigo 21 da LT estabelece que o trabalhador se obriga a prestar a sua actividade sob a autoridade e direcção do empregador “*mediante remuneração*”. Do mesmo

⁷ *Ibidem*, p. 66.

⁸ EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd, p. 127.

⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2012). *Direito do trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, p. 97.

modo, o artigo 1152 do CC define o contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa se compromete, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual.

A remuneração corresponde, assim, à contrapartida económica do trabalho realizado, devendo, em regra, ser paga em dinheiro. Todavia, admite-se parcialmente o pagamento em espécie, desde que a componente não pecuniária não ultrapasse vinte e cinco por cento da remuneração global, calculada a preços correntes, nos termos da alínea a) do n.º 1 artigo 123 da LT.

Deste modo, a existência de retribuição constitui um elemento essencial para a qualificação da relação como laboral, afastando do seu âmbito situações caracterizadas pela ausência de compensação económica.

1.3. Subordinação jurídica

Do conceito jurídico de contrato de trabalho emerge, como elemento determinante, a subordinação jurídica. Trata-se de um pressuposto estruturante do vínculo laboral, que se manifesta na sujeição do trabalhador ao poder de direcção do empregador no decurso da execução contratual.

Conforme sustenta Monteiro Fernandes, a subordinação jurídica traduz-se na “*relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem*”.¹⁰ É, portanto, no enquadramento dessa dependência funcional e normativa que se delimita a posição jurídica do trabalhador na relação laboral.

Segundo Baltazar Egídio¹¹, durante a execução do contrato de trabalho, o trabalhador encontra-se juridicamente vinculado ao cumprimento das ordens legítimas emanadas pelo empregador. Essa faculdade que o empregador tem, deve-se a subordinação jurídica do trabalhador. O não cumprimento dessas ordens constitui violação do dever de obediência previsto na al. d) do artigo 59 da LT, podendo o empregador instaurar o competente processo disciplinar. Note-se, no entanto, que a subordinação jurídica não abarca a situações em que o empregador emana ordens ilegais, nem se podem contemplar os casos em que se põe em causa a autonomia técnica do trabalhador ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador.¹²

A subordinação jurídica encontra o seu fundamento imediato na própria lei, que atribui ao empregador poderes de direcção e organização da actividade laboral. Com efeito, tal como resulta do disposto no artigo 61 da LT, compete ao empregador, ou a pessoa por ele designada, fixar, orientar, regulamentar e disciplinar os termos e condições em que o trabalho deve ser

¹⁰ FERNANDES, António Monteiro (2012) *Direito do trabalho*. 16.ed.Coimbra:Almedina. p. 130.

¹¹ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *ob. cit.*, p. 333.

¹² *Ibidem*.

prestado, dentro dos limites estabelecidos pelo contrato e pelas normas aplicáveis. Acresce que o próprio conceito de contrato de trabalho, consagrado no artigo 21 da LT, estabelece que o trabalhador exerce a sua actividade sob a autoridade e direcção do empregador, reafirmando, assim, o carácter estruturante da subordinação jurídica na relação laboral.

2. Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho apresenta um conjunto de características próprias que o distinguem de outras modalidades contratuais. De acordo com a doutrina, o contrato de trabalho é um contrato: (i) obrigacional; (ii) bilateral; (iii) sinalagmático; (iv) comutativo; (v) de execução continuada; (vi) *intuitu personae*; (vii) oneroso; (viii) típico e nominado; e (ix) consensual ou não solene;

Na sequência, procede-se à análise individual de cada uma das características acima enunciadas.

2.1. Contrato obrigacional

O contrato de trabalho assume natureza obrigacional, na medida em que da sua celebração decorrem obrigações e deveres de carácter complexo para ambas as partes. Do lado do trabalhador, resulta o dever principal de prestar a sua actividade ao empregador, enquanto, do lado deste, emerge o dever fundamental de proceder ao pagamento da remuneração, como contraprestação pela actividade desenvolvida.¹³

A prestação laboral constitui, assim, a obrigação essencial do trabalhador, ao passo que o pagamento da retribuição representa a obrigação principal do empregador. Para além destas obrigações nucleares, emergem igualmente deveres secundários e acessórios, destinados a complementar a relação jurídico-laboral e a assegurar o seu regular funcionamento.

2.2. Contrato bilateral

O contrato de trabalho configura-se como um negócio jurídico bilateral, na medida em que resulta do encontro de duas vontades juridicamente relevantes e contrapostas, designadamente, a do trabalhador e a do empregador. Nos termos do artigo 21 da LT, o contrato de trabalho assenta num acordo entre as partes, traduzindo-se numa manifestação de vontade recíproca destinada à constituição da relação jurídico-laboral.

Essa manifestação de vontade pode revestir forma expressa ou tácita, sendo essencialmente fundada no mútuo consenso. Trata-se, assim, de um acordo bilateral, no qual vontades inicialmente opostas se harmonizam mediante a convergência de interesses.¹⁴

¹³ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *ob. cit.*, p. 130.

¹⁴ *Ibidem*.

Neste contexto, a formação do contrato pressupõe a existência de uma proposta e da correspondente aceitação. Na ausência de aceitação por uma das partes, não se verifica a constituição válida do vínculo contratual. Deste modo, o contrato de trabalho apresenta-se como o resultado de um acordo entre vontades distintas, mas compatíveis, não subsistindo dúvidas quanto à sua natureza bilateral.

2.3. Contrato sinalagmático

O contrato de trabalho apresenta natureza sinalagmática, na medida em que gera obrigações recíprocas e interdependentes entre as partes, as quais assumem, simultaneamente, a posição de credoras e devedoras. Com efeito, existe uma relação de interdependência entre as prestações, caracterizada pela dependência mútua das obrigações assumidas.¹⁵

Neste contexto, o trabalhador assume o dever de prestar a sua actividade, constituindo-se como devedor dessa prestação e credor da remuneração, enquanto o empregador se obriga ao pagamento da retribuição, assumindo a posição de devedor desta e credor da prestação laboral.

Segundo Romano Martinez¹⁶, o contrato de trabalho é sinalagmático, na medida em que dele emergem, para ambas as partes, direitos e obrigações de forma recíproca e interdependente, sendo a prestação da actividade contraposta ao pagamento do salário.

Importa, contudo, salientar que o sinalagma no contrato de trabalho não se apresenta de forma absoluta. Com efeito, existem situações legalmente previstas em que subsiste o dever de retribuição por parte do empregador, mesmo na ausência temporária da prestação efectiva da actividade.¹⁷ Tal sucede, por exemplo, nos períodos de férias, como decorre da previsão constante do n.º 1 do artigo 107 da LT.

2.4. Contrato comutativo

O contrato de trabalho caracteriza-se como um negócio jurídico comutativo, na medida em que se trata de um contrato oneroso cujas vantagens e encargos das partes são susceptíveis de apreciação no momento da sua celebração. Com efeito, o trabalhador e o empregador conhecem, desde o início, as prestações a que ficam vinculados, podendo verificar, de forma imediata, a correspondência entre as obrigações assumidas¹⁸.

Neste sentido, as prestações acordadas entre as partes apresentam, em regra, um carácter de equivalência e reciprocidade, encontrando-se previamente determinadas quanto ao seu conteúdo essencial.

¹⁵ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *ob. cit.*, p. 99.

¹⁶ MARTINEZ, Pedro Romano. (2013). *Direito do Trabalho*, Almedina: Coimbra, p. 290.

¹⁷ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *ob. cit.*, p. 131.

¹⁸ *Ibidem*, p. 132.

2.5. Contrato de execução continuada

O contrato de trabalho configura-se como um negócio jurídico de execução continuada, uma vez que a sua celebração visa instituir uma relação jurídica duradoura, cuja execução se prolonga no tempo. Trata-se de um vínculo que, por natureza, se destina a subsistir por um período mais ou menos extenso, consoante as circunstâncias concretas¹⁹.

Durante a vigência do contrato, verifica-se uma continuidade na prestação da actividade por parte do trabalhador, bem como no pagamento periódico da remuneração por parte do empregador, enquanto a relação laboral se mantiver.

Conforme sublinha João Amado, o contrato de trabalho é um contrato duradouro, cuja execução se traduz numa sucessão de actos escalonados ao longo do tempo, distinguindo-se, assim, dos contratos de execução instantânea, como sucede, por exemplo, na compra e venda. Todavia, a sua natureza duradoura não implica um carácter perpétuo, encontrando-se sujeito às formas legais de cessação²⁰.

2.6. Contrato *intuitu personae*

O contrato de trabalho reveste natureza *intuitu personae*, na medida em que assenta predominantemente nas qualidades pessoais do trabalhador e numa relação de confiança entre as partes. A prestação laboral apresenta, em regra, carácter infungível, não podendo o trabalhador fazer-se substituir por terceiro sem o consentimento do empregador²¹.

Ao celebrar o contrato, o empregador tem em consideração determinadas aptidões, competências e características do trabalhador, o que justifica o carácter pessoal da relação laboral. Este elemento fiduciário constitui fundamento relevante para a impossibilidade de substituição arbitrária da prestação²².

Não obstante, o carácter pessoal do contrato não obsta à transmissibilidade, *inter vivos* ou *mortis causa*, de determinados direitos emergentes da relação laboral, designadamente da remuneração.

De acordo com Baltazar Egídio²³, uma vez celebrado o contrato de trabalho, não é admissível a substituição do trabalhador sem o consentimento do empregador, o que confirma o carácter infungível da prestação laboral. Por outro lado, o elemento fiduciário revela-se juridicamente relevante, na medida em que a quebra da confiança pode fundamentar a cessação do vínculo contratual, conforme resulta do disposto no n.º 1 do artigo 138 da LT, ao associar a justa causa à verificação de factos graves que inviabilizem a subsistência da relação laboral.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ AMADO, João Leal. (2009). *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, p. 63.

²¹ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *ob. cit.*, p. 333.

²² *Ibidem*.

²³ *Ibidem*.

2.7. Contrato oneroso

O contrato de trabalho caracteriza-se como um negócio jurídico oneroso, na medida em que envolve prestações recíprocas e interdependentes entre o trabalhador e o empregador, assentes numa relação de equilíbrio contratual.²⁴

Importa salientar que a natureza onerosa do contrato de trabalho não se circunscreve às obrigações principais das partes, abrangendo igualmente as prestações complementares ou acessórias que se inserem no âmbito da relação laboral.²⁵

Neste contexto, o contrato implica um dispêndio económico para ambas as partes. O trabalhador suporta o sacrifício inerente ao exercício da sua actividade, traduzido no dispêndio de energias físicas e psíquicas, enquanto o empregador assume o encargo financeiro correspondente ao pagamento da remuneração. Deste modo, o esforço económico incide sobre ambos os sujeitos da relação, gerando vantagens correlativas, ainda que nem sempre equivalentes em termos qualitativos ou quantitativos.

2.8. Contrato típico e nominado

Enquanto figura contratual expressamente reconhecida pelo ordenamento jurídico, o contrato de trabalho assume a natureza de negócio jurídico típico e nominado. Tal qualificação decorre do facto de o legislador lhe ter atribuído disciplina própria e autónoma, estabelecida na Lei do Trabalho e no Código Civil. A tipicidade desta figura resulta, assim, da consagração de um regime jurídico específico que regula de forma sistemática os seus pressupostos, efeitos e limites.

Por sua vez, o seu carácter nominado decorre do facto de lhe ser atribuída uma designação jurídica própria «*contrato de trabalho*», conforme resulta dos artigos 21 da LT e 1152.º do CC. Esta consagração legal permite distingui-lo das demais figuras contratuais, conferindo-lhe identidade jurídica autónoma.

2.9. Contrato consensual ou não solene

Em regra, o contrato de trabalho reveste natureza consensual ou não solene, porquanto a sua constituição não se encontra, como princípio geral, subordinada à observância de forma legal específica, sendo suficiente o mero acordo de vontades entre trabalhador e empregador para a formação do vínculo.

Ainda que o n.º 1 do artigo 39 da LT determine a adopção da forma escrita, a falta dessa formalização não compromete a validade do contrato, conforme resulta do n.º 6 do mesmo

²⁴ *Ibidem*, p. 134.

²⁵ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *ob. cit.*, p. 134.

artigo, nem prejudica os direitos entretanto adquiridos pelo trabalhador, recaindo a responsabilidade pela inobservância sobre o empregador.

Assim, o contrato considera-se validamente constituído desde que exista acordo, ainda que tácito, quanto à prestação da actividade sob autoridade e direcção do empregador, mediante remuneração, independentemente da existência de documento escrito. Este entendimento é reforçado pelo artigo 22 da LT, que consagra a presunção da relação laboral em determinadas circunstâncias. Não obstante, determinadas modalidades contratuais encontram-se legalmente sujeitas à forma escrita, conforme previsto na legislação laboral.

Em suma, salvo nas situações expressamente excepcionadas, prevalece, no contrato de trabalho, o princípio do consensualismo.

3. Formação do contrato de trabalho

Concluída a apreciação da noção, dos elementos estruturantes e das características do contrato de trabalho, impõe-se avançar para o exame da sua formação jurídica. Tal análise incidirá sobre os respectivos pressupostos, as modalidades de celebração e o regime aplicável à invalidade, aspectos que se revelam determinantes para a constituição válida da relação jurídico-laboral.

3.1. Pressupostos do contrato de trabalho

Enquanto negócio jurídico, a validade do contrato de trabalho depende da observância dos pressupostos legalmente exigidos. Tais requisitos desdobram-se em pressupostos de natureza subjectiva e objectiva. No plano subjectivo, assumem particular relevo a capacidade jurídica e a capacidade de exercício de direitos, esta última adquirida com a maioridade. Nos pressupostos objectivos, releva a conformidade do objecto com os requisitos legais. Assim, a validade do contrato de trabalho assenta na capacidade jurídica, na idoneidade do objecto, no consentimento e na existência de causa.

Começando pela capacidade jurídica para celebrar contratos, a mesma corresponde à aptidão para ser titular de relações jurídicas, distinguindo-se entre capacidade de gozo e capacidade de exercício.²⁶

No domínio do Direito do Trabalho, esta noção assume particular relevância, na medida em que a validade do contrato laboral depende da aptidão legal do sujeito para assumir obrigações decorrentes da relação de trabalho. É neste contexto que o artigo 28 da LT regula a capacidade para o trabalho, remetendo, em primeiro lugar, para as regras gerais do Direito Civil, complementadas pelas normas especiais constantes da própria legislação laboral. Tal preceito

²⁶ PINTO, António Mota. (2012). *Teoria geral do direito civil*. 4. ed. revista e actualizada. Coimbra: Coimbra Editora, p. 213.

reafirma a capacidade jurídica como requisito essencial de validade do contrato de trabalho, assegurando que apenas pessoas legalmente aptas possam vincular-se numa relação laboral juridicamente eficaz.

Por sua vez, o artigo 29 da LT estabelece o regime jurídico da admissão ao trabalho, fixando como regra geral a idade mínima de 18 anos, em conformidade com os padrões internacionais de protecção do trabalho infantil. A lei admite, contudo, a título excepcional, a possibilidade de admissão ao trabalho de menores com idade igual ou superior a 15 anos, desde que exista autorização do respectivo representante legal.

Ainda assim, o legislador impõe limites rigorosos à prestação laboral do menor, proibindo expressamente a sua ocupação em actividades insalubres, perigosas ou que exijam grande esforço físico, bem como restringindo o período normal de trabalho a um máximo de 25 horas semanais e cinco horas diárias. Estas restrições evidenciam uma preocupação clara com a salvaguarda da saúde, do desenvolvimento físico e da formação integral do menor trabalhador.

No que concerne à idoneidade do objecto, constitui um requisito geral de validade dos negócios jurídicos, aplicável igualmente ao contrato de trabalho, sem particularidades específicas no âmbito do Direito do Trabalho. Nos termos do n.º 1 do artigo 280 do CC, é nulo o contrato cujo objecto seja física ou legalmente impossível, contrário à lei, à ordem pública, aos bons costumes ou juridicamente indeterminável, bem como aquele cujo fim seja ilícito.

A validade do objecto negocial exige a verificação cumulativa da sua possibilidade física e legal, da conformidade com a lei, da determinabilidade e da inexistência de afronta à ordem pública ou aos bons costumes. No domínio laboral, a idoneidade do objecto pode ainda depender da posse de habilitação ou qualificação profissional legalmente exigida, sendo nulo o contrato celebrado sem a apresentação do título profissional necessário ao exercício da actividade.²⁷

A determinação do objecto do contrato de trabalho concretiza-se através da indicação da categoria profissional, das tarefas ou das actividades acordadas, constituindo simultaneamente um direito do trabalhador e um dever do empregador. A lei admite que a categoria profissional seja definida de forma genérica, desde que as actividades a desempenhar se encontrem identificadas, assegurando-se, deste modo, a determinabilidade do objecto contratual²⁸.

Por fim, temos a declaração negocial, que constitui um elemento essencial do contrato de trabalho, enquanto negócio jurídico, sendo indispensável à sua própria existência. Conforme a doutrina, a ausência de declaração negocial determina a inexistência material do negócio jurídico, uma vez que esta traduz a manifestação e a exteriorização da vontade das partes.

²⁷ Cfr. art. 28 da LT.

²⁸ Cfr. al. b) do n. 2 do art. 39.

No contrato de trabalho, a declaração negocial concretiza-se através da manifestação de vontade expressa na celebração do contrato, integrando os elementos fundamentais do negócio jurídico, nomeadamente o sujeito, o objecto e a garantia. A validade do contrato depende, assim, do preenchimento dos pressupostos legais de validade, tanto subjectivos como objectivos.

No que respeita aos pressupostos subjectivos, a análise centra-se essencialmente no trabalhador, não se identificando particularidades relevantes quanto à capacidade jurídica do empregador, a qual se rege pelas regras gerais aplicáveis aos negócios jurídicos, designadamente as previstas no artigo 280.º do CC.

3.2. Forma do contrato de trabalho

A forma do negócio jurídico é o modo como se manifesta a vontade negocial das partes na celebração desse negócio.²⁹ Por conseguinte, a forma do contrato de trabalho traduz-se no meio através do qual as partes exteriorizam a sua vontade com vista à produção dos efeitos jurídicos pretendidos. É por intermédio dessa formalização que se torna juridicamente reconhecível o acordo constitutivo da relação laboral.

Tal como resulta do n.º 1 do artigo 39 da LT, o contrato individual de trabalho deve ser celebrado por escrito e assinado pelo empregador e pelo trabalhador. O referido preceito impõe, ainda, a inclusão de menções obrigatórias, entre as quais se destacam a identificação das partes, a categoria profissional, o local de prestação da actividade, a duração do vínculo, o montante da remuneração, a data de início da execução e, quando se trate de contrato a prazo, a indicação do termo convencionado e do respectivo fundamento justificativo.

A omissão de determinadas cláusulas não implica, em regra, a invalidade do contrato. Assim, a falta de indicação da duração do contrato faz presumir a sua celebração por tempo indeterminado, nos termos do n.º 2 do artigo 42 da LT, presunção esta ilidível mediante prova da natureza temporária das actividades exercidas. Do mesmo modo, a ausência de indicação da data de início da execução do contrato determina que esta se considere coincidente com a data da celebração, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 39 da LT.

No que respeita aos contratos de trabalho a prazo, a lei exige não apenas a fixação do termo, mas também a indicação expressa e fundamentada da causa justificativa, nos termos da alínea g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 39 e em consonância com o n.º 1 do artigo 41 e 45, todos da LT. A omissão do motivo justificativo constitui violação de menção obrigatória, determinando a

²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2012). *Tratado de direito do trabalho: Parte II – Situações laborais individuais*. 4. ed. Coimbra: Almedina, p. 128.

nulidade da cláusula de temporalidade e a conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado, nos termos do n.º 1 do artigo do 52 da LT.

Embora o princípio geral do direito contratual seja o da consensualidade, consagrado no artigo 219.º do CC, a LT prevê situações em que a forma escrita é obrigatória. Com efeito, o n.º 4 do artigo 39 da LT enumera diversos contratos que carecem necessariamente de forma escrita, designadamente o contrato-promessa de trabalho, o contrato a prazo superior a 90 dias, o contrato de trabalhador estrangeiro, o contrato a tempo parcial, o contrato de comissão de serviço e outros aí previstos, sob pena de nulidade, nos termos do n.º 1 do artigo do 52 da LT e do artigo 220.º do CC.

Não obstante, a inobservância da forma escrita, quando imputável ao empregador, não prejudica a validade do contrato nem os direitos adquiridos pelo trabalhador, conforme estabelece o n.º 6 do artigo 39 da LT, reforçando o carácter protector do regime laboral.

3.3. Invalidade do contrato de trabalho

Enquanto negócio jurídico, o contrato de trabalho apenas produz validamente os seus efeitos se estiverem verificados os pressupostos legalmente exigidos, sob pena de se verificar a sua invalidade.

As sanções aplicáveis aos negócios jurídicos inválidos são a nulidade e a anulabilidade, previstas no arts. 286.º e 287.º ambos do Código Civil, encontrando-se o regime específico laboral consagrado nos artigos 52, 53 e 54, todos da LT. Na ausência de tipificação autónoma das causas de invalidade na LT, aplica-se subsidiariamente o regime geral do Código Civil (arts. 285.º e ss.).

Nos termos do n.º 1 do artigo 52 da LT, são nulas as cláusulas contratuais que contrariem normas imperativas da legislação laboral ou de outra legislação vigente, admitindo-se o afastamento apenas de normas dispositivas quando tal resulte em condições mais favoráveis ao trabalhador n.º 1 do art. 20 da LT. A invalidade pode ser total ou parcial, sendo aplicável o princípio da redução do negócio jurídico, nos termos do artigo 292.º do CC, acolhido expressamente pelo n.º 2 do artigo 52 da LT. Contudo, para salvaguarda da relação laboral, o legislador prevê o suprimimento das cláusulas nulas por normas legais aplicáveis n.º 3 do art. 52 da LT, afastando soluções que conduzam à invalidade total com base na vontade hipotética do empregador.

Quanto à invocação da invalidade, a nulidade pode ser arguida a todo o tempo art. 286.º do CC e n.º 1 do art. 53 da LT, enquanto a anulabilidade está sujeita a prazos distintos, um ano no regime civil n.º 1 do art. 287.º do CC e seis meses no regime laboral (n.º 1 do art. 53 da LT), visando este último assegurar maior estabilidade da relação de trabalho.

A inobservância da forma escrita não invalida, em regra, o contrato de trabalho, não prejudicando os direitos do trabalhador conforme previsto no n.º 6 do art. 39, da LT, sem prejuízo dos contratos para os quais a lei exige forma escrita sob pena de nulidade n.º 4 do art. 39, arts. 87 e 89, todos da LT. A lei consagra ainda a presunção da relação laboral quando se verifique prestação de actividade remunerada com subordinação e sem oposição do empregador nos termos n.º 1 do art. 22 da LT.

Por fim, quanto aos efeitos da invalidade, a Lei do Trabalho afasta o regime restitutivo civil n.º 1 do art. 289.º do CC, estabelecendo uma ficção de validade. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz todos os efeitos de um contrato válido durante o período em que foi executado n.º 2 do art. 53 da LT, atendendo à natureza pessoal da prestação laboral e evitando o enriquecimento sem causa.

CAPÍTULO II

A VALIDADE DA CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO NA ORDEM JURÍDICA MOÇAMBICANA

Este capítulo analisa a validade da cláusula de permanência no contexto jurídico moçambicano. Procura-se perceber se esta cláusula é admissível apesar da ausência de regulamentação específica, avaliando a sua compatibilidade com a Constituição da República e com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Serão também apresentados os requisitos que podem justificar a sua utilização e os limites que impedem abusos. Por fim, analisa-se as consequências jurídicas do incumprimento da referida cláusula.

1. A cláusula de permanência

1.1. Noção e fundamentos

A cláusula de permanência, no contrato de trabalho consiste em um pacto mediante o qual o trabalhador se compromete a manter seu vínculo contratual por um período determinado, especialmente após a conclusão de um curso ou formação suportada pelo empregador.³⁰

Este instrumento jurídico representa uma segurança jurídica ao empregador que tenha investido na formação técnica e académica do seu trabalhador, custeando cursos, faculdades, intercâmbios³¹ etc.

Resultante do consenso estabelecido entre trabalhador e empregador, esta cláusula assume natureza eminentemente contratual. Não obstante a sua origem convencional, a cláusula de permanência deve conformar-se com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, designadamente o princípio da protecção do trabalhador e a proibição de práticas abusivas.

De acordo com a doutrina dominante, o objectivo principal deste tipo de cláusula reside, justamente, em permitir à entidade patronal, que suporta dispêndios com a formação profissional

³⁰JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. (2018). *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, pp. 826 e ss.

³¹PINTO, Bruna Alexandra Marques. *O pacto de exclusividade*. Dissertação (2.º Ciclo de Estudos em Direito, Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais / Menção em Direito Laboral) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018, p. 22.

dos seus trabalhadores, aproveitar dessas acrescidas competências durante um período de tempo razoável, ou recuperar tais montantes, caso o trabalhador não respeite o compromisso de permanência acordado, e exerça o seu direito de denúncia³². Por outro lado, evitar o parasitismo de terceiros, que aproveitariam, sem qualquer encargo, da formação financiada pela entidade empregadora contratando o trabalhador³³.

Portanto, a cláusula de permanência constitui um mecanismo contratual no Direito do Trabalho que visa essencialmente garantir que o vínculo laboral dure o suficiente para que o empregador compense certas despesas importantes. Estes pactos reflectem a flexibilidade negocial dos sujeitos laborais para se adaptarem às transformações socioeconómicas e ao galopante progresso científico e tecnológico.

O objectivo primordial para o empregador é alcançar maior competitividade, assegurando o retorno do investimento nos seus activos. Para o trabalhador, o pacto resulta no enriquecimento do seu património pessoal, profissional e curricular, o que se traduz numa valorização no mercado³⁴.

Estes acordos estão naturalmente associados ao desempenho de funções qualificadas, a actividades altamente especializadas e a tarefas marcadamente infungíveis. A sua vocação aplicativa é inegável para *white-collar workers*, reduzindo o chamado *substitution effect*³⁵.

A formação especial ligada à obrigação de permanência é considerada uma externalidade positiva, gera benefícios privados para o trabalhador (aquisição de *know-how*) e um benefício extra para a sociedade, que passa a dispor de um recurso especialmente válido (*mutual benefits societies*), sendo imediatamente aproveitado pelo empregador. Tais acordos acomodam-se às políticas de maximização da riqueza das nações baseadas no factor trabalho e respondem à prioridade política de fixação de trabalhadores altamente especializados, nomeadamente no quadro da mobilidade internacional³⁶.

De acordo com a doutrina³⁷, o elemento essencial que constitui o núcleo identificador o acordo é a existência de despesas avultadas que o empregador teve de realizar, as quais devem exorbitar do custo normal de beneficiação da força de trabalho de outrem e trazer proveito para o trabalhador.

³² SIERRA HERRERO, Alfredo. *El pacto de permanencia en la relación laboral. comentario a la sentencia de la corte suprema de 21 de agosto de 2007*, ROL 5581-2005, “UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN CON OLMOS COELHO”. p. 159.

³³ *Ibidem*

³⁴ MARTINS, João Zenha, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*. (2016). Almedina, Coimbra, p. 289.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ CÂMARA, Gonçalo Gago da; GONÇALVES, Catarina d’Almeida. *O Pacto de Permanência*. Carlos Pinto de Abreu e Associados – Sociedade de Advogados, [S.l.], [2021]. Disponível em: <https://carlospintodeabreu.com/wp-content/uploads/2021/05/O-Pacto-de-Permane%C3%A7%C3%A3o.pdf>.

Em síntese, o fundamento primordial das cláusulas, ou pactos de permanência reside na necessidade de compensação do investimento do empregador, visando garantir que o contrato de trabalho dure o suficiente para que certas despesas importantes do empregador fiquem compensadas.

1.2. Da conformidade da cláusula de permanência com a Constituição da República Moçambicana

Conforme já se disse, a cláusula de permanência consiste em assegurar que o trabalhador permaneça na empresa.

Para permanecer na empresa, o trabalhador obriga-se a não pôr termo ao contrato unilateralmente, sem motivação, como lhe permitiriam as regras gerais (art. 140 da LT). Por conseguinte, o trabalhador abdica, temporariamente, do direito a recuperar, a todo o tempo, a sua liberdade laboral. Do direito a libertar-se de uma relação laboral que pode já não lhe ser favorável, quer do ponto de vista de realização profissional, quer do ponto de vista patrimonial. Do direito, pois, a denunciar³⁸ o contrato, dentro do prazo de permanência acordado.

A celebração de uma cláusula de permanência implica, assim, uma restrição à liberdade de escolha da profissão por parte do trabalhador, dimensão integrante do direito ao trabalho consagrado no art. 84 da CRM. Tal limitação repercute-se directamente no exercício desse direito, exigindo, por conseguinte, uma apreciação compatível com o quadro constitucional vigente.

Todavia, cabe notar que a norma do artigo 84 da CRM trata-se de uma norma constitucional cuja efectividade não é imediata. Pois, as normas constitucionais não tem o mesmo grau de efectividade e uma pequena análise nos leva a concluir que elas estão divididas em categorias, existindo umas que visam a organização do estado, outras que estabelecem direitos dos cidadãos e outras ainda programáticas, e o n.º 2 do artigo 84 da CRM, pertence a esta ultima categoria.

Significa isto que toda e qualquer limitação à liberdade de escolha de profissão do trabalhador devem ser bem-vindas? Claramente que não, até porque a Lei do Trabalho estabelece um direito à denúncia do trabalhador no artigo 140, conforme se referenciou.

Ora, se a limitação for o resultado de uma vontade livre e esclarecida do trabalhador, a mesma não deixa de ser, também, o exercício de uma outra liberdade, a liberdade contratual, expressão da autonomia privada, e que encontra-se consagrada no art. 405.º do CC.

Assim, a limitação ao exercício da liberdade de trabalho é temporária e justificada pelas legítimas expectativas do empregador em aproveitar do investimento efectuado na valorização

³⁸ Cfr. art. 140 da CRM

profissional do seu trabalhador, e do mesmo modo pelo interesse do trabalhador em se beneficiar da formação oferecida pela empresa.

À luz do exposto, conclui-se que a cláusula de permanência é constitucionalmente compatível com a liberdade de escolha de profissão do trabalhador. Esta liberdade, enquanto dimensão do direito ao trabalho, não se mostra ilegítima ou desproporcionadamente restringida. Assim, a sua admissibilidade não viola a liberdade de trabalho assegurada ao trabalhador.

1.3. O silêncio do legislador e a admissibilidade da cláusula de permanência no contrato de trabalho

O primeiro desafio com que nos confrontamos neste estudo é a falta de previsão legal da cláusula de permanência do trabalhador.

A cláusula de permanência é uma realidade frequente nas relações de trabalho, sem que, porém, se tenha esboçado qualquer desenho legal específico nesta matéria.

Estamos perante um problema juridicamente relevante que não obteve resposta do legislador e para o qual se exige uma nova disposição que se encontra a menos na lei, necessária para colmatar essa falha de política legislativa, uma nova decisão do legislador, sendo, deste modo, confrontados com uma lacuna normativa, autêntica ou de previsão.

Levanta-se, pois, a questão de saber se este vazio legal é resultado de um lapso ou do esquecimento do legislador.

Assim, como interpretar o silêncio do legislador? Por que motivo, tendo a faculdade de preceituar a admissibilidade das cláusulas de permanência na revisão da lei ocorrida em 2023, se remeteu o legislador ao silêncio? Terá com isso demonstrado a sua discordância ante a admissibilidade de tais cláusulas, revelando-se a omissão legislativa uma recusa do legislador deste tipo de cláusulas? Terá o legislador considerado este tipo de cláusulas como limitativas à liberdade de trabalho?

Assim, não sendo a cláusula de permanência reconhecida *expressis verbis*, deve ser considerada inválida? Ou, ao invés, não sendo expressamente proibida, pode ser admitida?

Pela nossa parte, ainda que esta matéria careça de intervenção legislativa, distintamente de alguns países do direito comprado, como o caso de Portugal, que nos termos do art. 137.º do *Código do Trabalho*³⁹ admite expressamente a existência de cláusulas de permanência no contrato de trabalho (“*pacto de permanência*”)⁴⁰.

³⁹ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34553675> Acesso em: 04 de dez. 2025.

⁴⁰ Este regime será melhor estudado no *ponto 2* deste capítulo.

Antecipamos, desde já, arrogar a admissibilidade de cláusula de permanência, desde que definidas as respectivas margens de actuação.

Reconhecida a admissibilidade da cláusula de permanência, passamos para a autonomia dos sujeitos laborais nesta matéria, conscientes do papel que têm assumido na conformação deste acordo que impede o trabalhador de denunciar o contrato de trabalho por um determinado tempo.

1.4. A autonomia privada e a liberdade negocial na cláusula de permanência – breves considerações

Conforme já se fez referência ao longo do presente trabalho, o contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito privado na medida em que a sua prossecução são fundamentalmente ou primariamente interesses particulares (do empregador e do trabalhador), sujeitando-se por conseguinte ao princípio da autonomia privada nas suas vertentes da liberdade de celebração e estipulação que se encontra incrustada no art. 405.º, nº 1, do CC.

O referido art. 405.º do CC, estabelece no seu nº 1 que “*dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver*”.

Assim, à luz do princípio da autonomia privada, reconhece-se aos sujeitos da relação laboral a liberdade de celebrar contratos de trabalho e de definir os termos que regerão o vínculo jurídico estabelecido. Esta autonomia encontra-se intimamente ligada à liberdade contratual, consagrada no já citado artigo 405.º do CC, que permite às partes, dentro dos limites da lei, estipular cláusulas que melhor atendam aos seus interesses recíprocos, inclusive introduzindo modificações ao regime regra.

Todavia, importa sublinhar que o contrato de trabalho se insere num contexto de acentuada assimetria entre empregador e trabalhador, caracterizado por um “*desequilíbrio estrutural*”⁴¹ de poder. Nesse quadro, é previsível que o empregador, ocupando uma posição de autoridade, procure modelar o conteúdo da cláusula de permanência de acordo com os seus próprios interesses, sobretudo perante a ausência de uma regulamentação legal detalhada sobre a matéria.

Em razão dessa desigualdade, o direito do trabalho impõe limites à liberdade negocial, com o objectivo de assegurar protecção especial ao trabalhador, parte mais vulnerável da relação. A liberdade de estipulação contratual, portanto, não é absoluta, sendo condicionada pela necessidade de tutela da parte fragilizada. Neste ponto, merece destaque a problemática do consentimento do trabalhador na celebração da cláusula de permanência. Muitas vezes, esse consentimento pode revelar-se meramente formal ou fictício, já que a recusa em aceitar tal cláusula pode comprometer a obtenção ou manutenção do emprego. Tal situação pode ocorrer

⁴¹ FERNANDES, António Lemos Monteiro. (1999). *Direito do Trabalho*. 11.ª Edição. Almedina. Coimbra, p. 123.

tanto no momento inicial da contratação, quando o trabalhador prefere aceitar restrições à denúncia do contrato para garantir o vínculo laboral, como em fases posteriores, já sob a subordinação jurídica e em ambientes de dependência psicológica, sujeitos a pressões que podem variar entre formas subtis e insidiosas ou mesmo grosseiras e coercitivas.

Assim, o poder de negociação do trabalhador mostra-se frequentemente reduzido, limitando a sua capacidade de recusar cláusulas desfavoráveis e conduzindo, em muitos casos, à aceitação forçada dessas disposições. Por conseguinte, torna-se essencial delimitar com clareza as fronteiras da cláusula de permanência, uma vez que a sua aplicação pode comprometer os direitos da parte mais fragilizada da relação laboral, o trabalhador.

1.5. Os sujeitos pactuantes da cláusula de permanência

Num primeiro momento, importa delimitar o âmbito subjectivo da cláusula de permanência, isto é, identificar quem são os sujeitos que assumem a obrigação de permanência. Naturalmente, as partes pactuantes coincidem com os protagonistas da relação jurídico-laboral, o trabalhador, enquanto sujeito que se compromete a não denunciar o contrato por determinado período, e a entidade empregadora, que beneficia dessa restrição como forma de assegurar o retorno do investimento realizado na formação profissional.

Todavia, julgamos que não se deve ignorar a hipótese de a cláusula ser estipulada na fase pré-contratual. Nesse caso, surge a figura do candidato ao emprego, que, antes mesmo da celebração do contrato, pode acordar a limitação ao direito de denúncia futura. Tal situação levanta questões relevantes quanto à genuinidade do consentimento, dado que o candidato, em busca de inserção no mercado de trabalho, pode encontrar-se numa posição de fragilidade acrescida, aceitando restrições que, em circunstâncias de maior equilíbrio negocial, não subscreveria.

Assim, a análise dos sujeitos da cláusula de permanência não se esgota na relação contratual já constituída, mas deve também considerar o momento prévio de formação do vínculo laboral. A inclusão do candidato como sujeito potencial da obrigação evidencia a necessidade de reforçar mecanismos de protecção, evitando que a liberdade contratual se converta em instrumento de pressão ou condicionamento excessivo da parte mais vulnerável.

1.6. Os interesses/perspectivas contrastantes do trabalhador e empregador e sua expressão na estipulação da cláusula de permanência

Em termos gerais, a relação laboral deve desenvolver-se sob o princípio da boa-fé⁴², impondo ao empregador o dever de proporcionar formação adequada aos seus trabalhadores, enquanto estes assumem a obrigação de cumprir com as responsabilidades inerentes ao vínculo contratual.

⁴² Cfr. arts. 227.º e n.º 2 do art. 762.º, ambos do CC.

Nesse contexto, a cláusula de permanência surge como um mecanismo de relevância prática, concebido para harmonizar os interesses divergentes de empregador e trabalhador, sobretudo num cenário marcado pela flexibilidade funcional, pela concorrência e pela mobilidade profissional.

De um lado, o empregador procura assegurar que o investimento realizado na formação ou especialização de determinado trabalhador se traduza em benefícios concretos para a empresa. Ao financiar essa formação, espera que o trabalhador permaneça na organização por um período razoável, permitindo a amortização das despesas efetuadas e a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos⁴³. Trata-se, portanto, de um investimento estratégico, destinado a aumentar a produtividade e a competitividade empresarial. O objectivo não é altruísta, mas sim a obtenção de retorno económico legítimo, evitando que outras empresas se aproveitem de trabalhadores já qualificados sem suportar os custos da sua preparação⁴⁴. A cláusula de permanência, nesse sentido, funciona como barreira contra práticas oportunistas de concorrentes que poderiam atrair profissionais especializados oferecendo melhores condições salariais, sem terem contribuído para a sua formação.

Por outro lado, o trabalhador beneficia directamente da formação financiada pelo empregador, que lhe confere maior valorização no mercado de trabalho e acrescenta uma mais-valia ao seu currículo⁴⁵. A especialização adquirida aumenta a sua empregabilidade e abre novas oportunidades profissionais. Contudo, esse acréscimo de valor também eleva o risco de o trabalhador rescindir o contrato para aceitar propostas mais vantajosas de outras empresas. É precisamente para mitigar esse risco que se justifica a estipulação da cláusula de permanência, impondo ao trabalhador a obrigação de manter o vínculo laboral por determinado período, em contrapartida ao benefício recebido⁴⁶.

Assim, a cláusula de permanência procura alcançar um equilíbrio justo e funcional. De um lado, garante ao empregador a compensação pelo investimento realizado, de outro, permite ao trabalhador usufruir de uma formação especializada sem suportar directamente os seus custos, ainda que condicionado a permanecer na empresa por certo tempo. Trata-se, portanto, de um instituto que visa conciliar interesses contrapostos, assegurando simultaneamente a protecção do investimento empresarial e a valorização profissional do trabalhador.

⁴³ FERNANDES, António Lemos Monteiro, *ob. cit.*, p. 655.

⁴⁴ CARIANO, Maria Carolina Bonina *Pactos de Permanência: Algumas Questões*, Dissertação de Mestrado, UCP, Lisboa, 2015, p. 15.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ MARTINS, João Zenha, *ob. cit.*, p. 160.

1.7. Forma e momento de formalização da cláusula de permanência

Neste ponto propomo-nos indagar sobre qual a forma que deve revestir, se deve ser celebrado por escrito pelas partes ou se é suficiente a sua estipulação verbal.

Antes de mais, convém mencionar que a cláusula de permanência consiste numa cláusula acessória do contrato de trabalho, que tanto pode ser estipulada aquando da celebração do contrato, seja nele inserida ou dele autonomizada, ou convencionada posteriormente, no decorrer da relação laboral.

No que respeita à forma, vigora no ordenamento jurídico moçambicano, o princípio da liberdade de forma, como pode ler-se no art. 219.º do CC, “a validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei exigir”, no campo jus-laboral, o n.º 1 do art. 39 LT, estabelece que “1. *O contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, excepto nos casos de contrato de trabalho a prazo certo, que tenha por objecto tarefas de execução, com duração não superior a 90 dias.*”

Tratando-se de uma modalidade contratual, para a qual a lei exija forma escrita e na qual seja inserida uma cláusula de permanência, tendemos a considerar que a cláusula seguirá, em princípio e consequentemente, a forma do contrato. Assim acontecerá se, por exemplo, integrar um contrato de trabalho a termo ou um contrato de trabalho a tempo parcial⁴⁷, ou se for estipulada num contrato- promessa de trabalho, que nos termos da al. a) do n.º 4 do art. 39 da LT reveste forma escrita, devendo, por maioria de razão, a cláusula de permanência aposta ao contrato- promessa de trabalho ser, igualmente, sujeita a forma escrita.

A questão coloca-se fundamentalmente quando as partes optam por autonomizar esta cláusula, estipulando-o fora do contrato de trabalho, caso em que não se exige a observância da forma escrita, ou quando convencionam a obrigação de permanência num contrato de trabalho sob o paradigma tradicional, em que não é legalmente imposta forma escrita.

Como já tivemos oportunidade de referir, a cláusula de permanência tem consagração legal em alguns países, como Portugal, no *Código do Trabalho*⁴⁸, mas não sujeita a celebração do pacto à observância de forma escrita, opção legislativa que a doutrina portuguesa encara com alguma surpresa⁴⁹.

Pela nossa parte, não vemos razão para ser de outro modo, devendo considerar-se a observância de forma escrita como a forma verbal como um dos requisitos de validade da

⁴⁷ Cfr. al. e) do n.º 4 do art. 39 da LT.

⁴⁸ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34553675>
Acesso em: 4 de dez. 2025.

⁴⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *ob. cit.*, p. 209; CARIANO, Maria Carolina Bonina, *Pactos de Permanência: Algumas Questões*, Dissertação de Mestrado, UCP, Lisboa, 2015, p. 11; Rita Alves Ferreira Sousa Conceição Seara, *Reflexões sobre o Pacto de Permanência na Empresa*, Dissertação de Mestrado, UCP, Lisboa, 2015;

cláusula de permanência. Todavia, por uma questão de segurança jurídica das partes, o certo seria sempre esta cláusula estar escrita, delimitando o seu âmbito de aplicação à real vontade das partes e aos contornos da obrigação.

Por outro lado, a opção pela redução a escrito da cláusula de permanência, assume a vantagem de permitir um maior controlo do conteúdo da obrigação de permanência, tanto pela Autoridade para as Condições de Trabalho como pelos tribunais.

Aqui chegados, é manifesta a conclusão de que a cláusula permanência deve ser sujeita a forma escrita, mas a forma verbal não põe em causa a sua validade, mas oferece insegurança jurídica.

1.8. Limite temporal da obrigação de permanência

Outro aspecto crítico na análise da cláusula de permanência é a definição do seu prazo de vigência. Dada a ausência de previsão específica no ordenamento jurídico moçambicano, impõe-se a pergunta, por quanto tempo pode legitimamente vincular-se o trabalhador à empresa?

Pois, a análise da cláusula de permanência exige, necessariamente, a consideração do seu limite temporal, isto é, do período durante o qual o trabalhador pode ser contratualmente vinculado a permanecer na empresa. A determinação desse prazo assume relevo jurídico por implicar uma restrição directa à liberdade laboral e contratual do trabalhador, razão pela qual não pode ser estabelecida de modo arbitrário ou indefinido.

Para construir uma resposta fundamentada, recorreremos ao Direito Comparado e à doutrina. A experiência de outros sistemas jurídicos oferece parâmetros valiosos.

Assim, verifica-se que o *Estatuto de los Trabajadores*⁵⁰ espanhol, no seu n.º 4 do artigo 21.º, admite a cláusula de permanência por um período máximo de dois anos, quando associada a formação ou especialização financiada pela entidade empregadora. No contexto português, o Código do Trabalho de 2009, na alínea a) do artigo 137.º, estabelece um limite mais amplo, permitindo a estipulação de tal cláusula por um prazo que não exceda três anos.

A doutrina brasileira, apesar de igualmente carecer de previsão legal explícita sobre o tema, tem procurado suprir essa ausência através de orientação doutrinária. Nesse sentido, Sérgio Martins⁵¹ sustenta que o prazo razoável para a validade da cláusula seria de até dois anos,

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>. Acesso em: 4 dez. 2024.

⁵¹ ARTINS, Sérgio Pinto. *Cláusula de Permanência no Emprego*, apud SCHUCK, Felipe Alberto. *A qualificação profissional enquanto conteúdo de relação jurídica e a validade da cláusula de permanência*. (2015). Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. p. 64.

justificando tal limite com base na necessidade de equilibrar o investimento realizado pelo empregador e a restrição imposta ao trabalhador.

Conclui-se, portanto, que a cláusula de permanência, para ser válida, não pode ser estipulada por prazo indeterminado. A razoabilidade e a proporcionalidade exigem a fixação de um limite temporal definido, sendo que os parâmetros internacionais e doutrinários apontam para um período máximo que oscila entre dois e três anos, aferível caso a caso em função da extensão do investimento formativo realizado pelo empregador.

1.9. O incumprimento da cláusula de permanência e os seus efeitos

O descumprimento da cláusula de permanência, pode ocorrer quando o trabalhador decide denunciar o contrato de trabalho antes do limite temporal a que se obrigou.

Ora, tendo por pacífica a licitude da cláusula de permanência, nos termos acima recortados, levanta-se, pois, a questão de saber quais os efeitos decorrentes da violação da cláusula de permanência. Conforme já analisado, a cláusula de permanência encontra-se situada numa zona normativa pouco definida, uma vez que não é mencionada na Lei do Trabalho, mas também tendemos a considerar que não é proibida.

Sendo este pacto admitido como válido desde que respeite os princípios gerais aplicáveis aos contratos, nomeadamente a boa-fé, a proporcionalidade e a licitude. Não havendo qualquer norma que a proíba, podemos analisar a questão do seu incumprimento nos termos gerais. Assim, somos da opinião de que em caso de incumprimento por parte do trabalhador, este deve reembolsar o empregador o valor gasto na formação.

Ademais, por via do artigo 810.º do CC, permite-se que as partes fixem antecipadamente uma indemnização destinada a compensar o prejuízo resultante da violação de uma obrigação contratual. Assim, quando o trabalhador não cumpre o termo do período acordado, sem motivo atendível, a cláusula penal pode operar como mecanismo de ressarcimento do empregador pelos custos suportados com a formação.

Conforme avança a doutrina especializada⁵², a indemnização associada a este tipo de cláusula não tem natureza punitiva, trata-se de uma compensação pelos danos decorrentes do incumprimento e visa, essencialmente, evitar que o trabalhador se beneficie de um investimento custeado pela entidade empregadora sem garantir o retorno esperado. Por isso, a sua quantificação deve ter em conta o valor despendido na formação, o tempo ainda remanescente do

⁵² Neste sentido, MARQUES, César Augusto de Lima. *O pacto de permanência no contrato de trabalho – Uma análise comparada entre Portugal e Brasil*. Âmbito Jurídico. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12996. Acesso em: 05 de Nov. 2015.

compromisso e a utilidade já prestada pelo trabalhador durante o período em que permaneceu na empresa após beneficiar da formação.

Nestes casos, a proporcionalidade é, portanto, elemento fundamental. Quanto maior o tempo de permanência já cumprido, menor será o montante indenizatório razoável⁵³.

Embora a jurisprudência moçambicana não seja abundante nesta matéria, a doutrina e a prática de ordenamentos jurídicos próximos, como Portugal, Espanha e Brasil, fornecem um referencial interpretativo consistente. Nestes países, a cláusula de permanência é reconhecida como válida desde que assente num investimento real por parte do empregador, seja livremente assumida pelo trabalhador e não imponha um tempo de permanência excessivo ou desproporcionado. Estes elementos encontram paralelo nos princípios gerais do direito moçambicano, reforçando a compreensão da cláusula como mecanismo legítimo de equilíbrio contratual.

O incumprimento da cláusula de permanência, porém, não autoriza qualquer tipo de coacção sobre o trabalhador. A entidade empregadora não pode obrigá-lo a permanecer na relação de trabalho, nem impedir que rescinda o contrato. A única consequência juridicamente admissível é de natureza patrimonial, traduzida na obrigação de indemnizar. Conforme avança Maria Cariano⁵⁴, para que tal obrigação se torne exigível, é essencial que a cláusula de permanência esteja redigida de forma clara e precisa, devendo indicar expressamente o valor da formação, o período de permanência acordado e os critérios de cálculo da indemnização. Na ausência de clareza ou em caso de desproporção evidente, a cláusula pode ser declarada nula ou o valor da penalidade pode ser reduzido pelo tribunal, ao abrigo das regras de moderação previstas no direito civil⁵⁵.

Em suma, o incumprimento pode gerar exclusivamente efeitos indemnizatórios, permitindo ao empregador recuperar o investimento feito sem restringir a liberdade do trabalhador.

2. A cláusula de permanência noutros ordenamentos jurídicos

No âmbito do presente estudo, mostra-se pertinente recorrer ao direito comparado, com especial destaque para os ordenamentos jurídico português e espanhol, por permitirem uma compreensão mais aprofundada da cláusula de permanência.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Maria Carolina Bonina Cariano, *Pactos de Permanência: Algumas Questões*, Dissertação de Mestrado, UCP, Lisboa, 2015, p. 43.

⁵⁵ Neste sentido, MARQUES, César Augusto de Lima. *O pacto de permanência no contrato de trabalho – Uma análise comparada entre Portugal e Brasil*. Âmbito Jurídico. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12996. Acesso em: 05 de Nov. 2025.

⁵⁵ *Ibidem*

A escolha de Portugal e Espanha justifica-se pelo facto de ambos integrarem o sistema jurídico romano-germânico, tal como Moçambique, partilhando, por isso, fundamentos dogmáticos, princípios estruturantes e métodos de interpretação semelhantes. Esta proximidade jurídica facilita a comparação e torna as soluções adoptadas nesses ordenamentos particularmente relevantes para a análise do contexto moçambicano.

Deste modo, procede-se, seguidamente, ao estudo dos referidos ordenamentos, com vista a identificar os seus principais contributos para a compreensão, delimitação e fundamentação da cláusula de permanência.

2.1. Ordenamento jurídico português

No ordenamento jurídico-laboral português, as cláusulas de permanência, tem a designação de Pacto de Permanência, encontrando-se actualmente previsto no artigo 137º do Código do Trabalho, que estabelece: *1 - As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional. 2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.*

Por força da disposição acima do Código do Trabalho Português, constatamos os seguintes elementos característicos deste tipo de ajuste contratual: (i) o prazo máximo de 3 anos para permanência do trabalhador; (ii) a possibilidade de rescisão por parte do trabalhador a qualquer momento; e, (iii) o montante a ser eventualmente indemnizado no caso de quebra da estipulação contratual.

Assim, nota-se que a validade do pacto está dependente do cumprimento de pressupostos legais expressos.

Em primeiro lugar, é indispensável que o empregador tenha efectivamente realizado “despesas avultadas”, com a formação do trabalhador. Em segundo lugar, a duração do pacto não pode exceder três anos, sendo que qualquer estipulação que ultrapasse este limite se considera reduzida ao prazo máximo legal. A cessação do contrato de trabalho implica a extinção automática do pacto, salvo em situações de abuso de direito, como a reforma do trabalhador.

No que concerne aos efeitos do pacto, o trabalhador vê temporariamente limitada a sua faculdade de denúncia do contrato. Contudo, a lei assegura-lhe uma via de libertação nos termos do n.º 2 do artigo 137º CT, pode denunciar o contrato antes do termo convencionado, desde que restitua ao empregador o montante correspondente às despesas de formação.

Na doutrina portuguesa⁵⁶, discute-se a questão de “despesas avultadas”, pois, alguns doutrinários consideram que se trata de um conceito indeterminado que se presta à (necessária) ambiguidade, uma vez que do preceito legal em questão não resulta qualquer (quantificação) delimitação ou, sequer, esclarecimento.

A esse propósito, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26 de Junho de 2019 proferido em sede do processo n.º 2051/18.0T8VFX.L1-4, decidiu que

«o conceito indeterminado de “despesas avultadas” contido no n.º 1º do artigo 137.º do CT/2009 pode e deve ser definido atendendo à consciência jurídica da comunidade, variando de caso para caso, nomeadamente em função do custo efectivo da formação para o empregador, do valor da retribuição recebida pelo trabalhador, do volume de negócios da empresa, do valor da retribuição mínima garantida e dos usos e costumes do empregador e do sector à data da formação. (...) O recurso a critérios numéricos (quase matemáticos) na concretização deste tipo de conceito indeterminado é perigoso e susceptível de criar injustiças relativas».

Importa, ainda, deixar ficar que a conformidade constitucional do Pacto de Permanência em Portugal foi confirmada pelo Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 256/2004, no qual se entendeu que as cláusulas restritivas da liberdade de trabalho não violam a Constituição, desde que observem os requisitos de necessidade, adequação e proporcionalidade, respeitem um limite temporal máximo e prevejam a possibilidade de desvinculação mediante compensação. Este entendimento aplica-se igualmente ao Pacto de Permanência, assegurando-se assim a sua compatibilidade com o direito fundamental à liberdade de trabalho.

Por fim, importa referir que em Portugal, o legislador consagrou outra cláusula limitativa da liberdade profissional do trabalhador, o *Pacto de Não Concorrência* (artigo 136º CT).

2.2. Ordenamento jurídico espanhol

No âmbito do Direito do Trabalho espanhol, a cláusula de permanência na empresa constitui um instituto juridicamente tipificado, que também representa uma derrogação excepcional e justificada ao princípio da liberdade de rescisão contratual por parte do trabalhador. A sua consagração legal encontra-se no n.º 4 do artigo 21.º do *Estatuto de los Trabajadores* (ET), na qual transcrevemos o artigo na íntegra: “ *«Acordo de não concorrência e permanência na empresa» (...) 4. Quando o trabalhador recebeu uma especialização profissional às custas do*

⁵⁶ CÂMARA, Gonçalo Gago da; GONÇALVES, Catarina d’Almeida. *O Pacto de Permanência*. Carlos Pinto de Abreu e Associados – Sociedade de Advogado. Disponível em: <https://carlospintodeabreu.com/wp-content/uploads/2021/05/O-Pacto-de-Permane%CC%82ncia.pdf>.

empregador para implementar projetos específicos ou realizar trabalhos específicos, pode ser acordado entre eles permanecer naquela empresa por um determinado período. O acordo não terá mais de dois anos e será sempre formalizado por escrito. Se o trabalhador deixar o trabalho antes do prazo, o empregador terá direito a uma compensação pelos danos”.

Como se pode notar, através da disposição supra transcrita, na Espana, a validade deste pacto está sujeita ao cumprimento cumulativo de requisitos formais e materiais estritos, que actuam como garantias contra a sua utilização abusiva.

Em primeiro lugar, o consenso deve ser individual e formalizado por escrito. O acordo não pode ser imposto unilateralmente após a contratação, nem pode ser estabelecido através de convenção colectiva, sob pena de vício de forma e de vontade.

Em segundo lugar, é indispensável a existência de uma causa justificativa específica e real. Esta causa reside exclusivamente na realização de uma formação profissional especializada, financiada pela empresa e que represente um acréscimo efectivo de qualificação para o trabalhador, diferenciando-se da formação genérica, obrigatória por lei ou subsidiada por terceiros.

A jurisprudência do Tribunal Supremo exige que tal formação se traduza num benefício mútuo. Por um lado, confere ao trabalhador uma maior valorização profissional; por outro, justifica o interesse da empresa em assegurar a sua permanência para obter retorno do investimento. Cabe ao empregador, em caso de contestação, o ónus da prova quanto à efectiva realização e custeio da formação⁵⁷.

Em terceiro lugar, impõe-se a fixação de um prazo determinado e máximo. O período de permanência deve estar perfeitamente definido e, em nenhuma circunstância, pode exceder dois anos, contados a partir da conclusão da formação. Este limite temporal, estabelecido *ope legis*, é considerado pelo legislador como razoável para permitir a amortização do investimento do empregador⁵⁸. Portanto, a indeterminação do prazo, por si só, invalida o acordo por ofensa a um requisito essencial.

Relativamente aos efeitos do incumprimento, a violação do pacto pelo trabalhador, mediante demissão voluntária sem justa causa durante a sua vigência, origina uma obrigação de indemnizar o empregador pelos danos e prejuízos causados. O n.º 4 do artigo 21.º do ET, embora tenha-se remetido ao silêncio sobre um critério quantitativo fixo, consagra o direito à reparação. Avança a doutrina que, as partes podem, preventivamente, convencionar uma cláusula penal, desde que o montante não seja considerado abusivo. Na ausência de estipulação, a quantificação

⁵⁷ DE VAL TENA, Ángel Luis. *El Pacto de Permanencia en la Empresa en el Derecho del Trabajo Español. II Diritto dei Lavori*, [S.l.], v. 8, n. 3, p. 45-50, Nov. 2025.

⁵⁸ *Ibidem*.

da indemnização é da competência do Juiz Social, que a determinará com base no princípio da reparação integral do dano efectivo⁵⁹.

À luz do exposto, o regime jurídico do pacto de permanência em Espanha caracteriza-se por um equilíbrio cuidadosamente legislado. O instituto é admitido como um instrumento legítimo de gestão do capital humano, mas encontra-se cerceado por um triplo filtro de validade, a causa justa (formação especializada custeada), a forma solene (escrita) e o limite temporal máximo (dois anos). Essa estrutura legal garante que a limitação à liberdade profissional seja excepcional e temporária, evitando a sua utilização como mecanismo de coacção. Por isso, o modelo espanhol constitui referência de segurança jurídica e equilíbrio de interesses para ordenamentos sem regulação expressa do instituto.

2.3. Síntese comparativa entre Portugal e Espanha

O pacto de permanência apresenta, tanto no ordenamento jurídico português quanto no espanhol, a natureza de cláusula excepcional que restringe a liberdade de denúncia do contrato por parte do trabalhador, sendo admitida apenas em circunstâncias específicas e sob condições rigorosas. Não obstante a convergência funcional entre ambos os regimes, assegurar ao empregador o retorno do investimento realizado na formação do trabalhador, as soluções legais demonstram diferenças marcantes quanto ao prazo máximo, aos pressupostos materiais e à estrutura da indemnização.

Em Portugal, o pacto encontra-se expressamente previsto no artigo 137.º do Código do Trabalho, que condiciona a sua validade à existência de “*despesas avultadas*” suportadas pelo empregador com a formação profissional do trabalhador. Trata-se de um conceito indeterminado cuja densificação tem sido deixada à jurisprudência e à doutrina, sendo relevante o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26 de Junho de 2019, que reconhece a variabilidade do critério em função do custo da formação, do contexto empresarial e dos usos do sector. O limite temporal máximo é de três anos, podendo o trabalhador libertar-se do vínculo mediante restituição das despesas correspondentes, solução esta que assegura equilíbrio entre o ónus imposto ao trabalhador e a tutela do investimento empresarial.

A constitucionalidade do instituto foi reconhecida pelo Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 256/2004), que o considerou compatível com a liberdade de trabalho desde que observados os critérios de necessidade e proporcionalidade. O legislador português prevê ainda, de forma autónoma, o pacto de não concorrência (artigo 136.º do CT), demonstrando a existência de um regime sistematicamente articulado de cláusulas restritivas.

⁵⁹ *Ibidem*.

No caso espanhol, o pacto de permanência encontra assento legal no n.º 4 do artigo 21.º do Estatuto de *Los Trabajadores*, caracterizando-se por um maior grau de precisão legislativa.

A validade do acordo depende cumulativamente de três elementos essenciais, a saber, a assinatura escrita e consensual; a realização de uma formação profissional especializada e “para a realização de trabalhos específicos ou execução de projectos concretos”; e a fixação de um prazo determinado que não pode, em caso algum, ultrapassar dois anos.

A causa justificativa é, aqui, mais estritamente definida, apenas a formação especializada, financiada pela empresa e susceptível de traduzir um acréscimo real de qualificação profissional, legitima a restrição. Compete ao empregador o ónus da prova quanto ao efectivo investimento. Caso o trabalhador incumprir, assiste ao empregador o direito a indemnização pelos danos, podendo as partes fixar cláusula penal, sujeita ao controlo judicial de proporcionalidade. Na ausência de estipulação, caberá ao juiz determinar o montante com base no princípio da reparação integral.

Comparando ambos os sistemas, verifica-se que o ordenamento português concede maior flexibilidade, quer na determinação das “*despesas avultadas*”, quer no prazo máximo de permanência, que é superior (três anos, contra dois no regime espanhol).

O direito espanhol, por sua vez, demonstra maior densidade normativa e menor margem interpretativa, ao exigir uma causa justificativa mais delimitada, formação especializada ligada a projectos concretos, e ao consagrar um prazo máximo imperativo de dois anos. Em ambos os ordenamentos, o acordo deve ser escrito, voluntário e proporcional, sendo a indemnização um mecanismo de equilíbrio que permite ao trabalhador libertar-se do vínculo mediante compensação adequada.

Em conclusão, enquanto Portugal opta por um modelo mais aberto e dependente da construção jurisprudencial, Espanha estabelece um regime mais estruturado e estritamente condicionado, configurando dois paradigmas distintos de limitação da liberdade de denúncia contratual, ambos ancorados nos princípios da proporcionalidade, da boa-fé e da protecção do investimento de formação do empregador.

3. Tomada de posição sobre a validade jurídica da cláusula de permanência no contrato de trabalho na ordem jurídica moçambicana

Apesar de a Lei do Trabalho moçambicana não prever de forma expressa a cláusula de permanência, o que causa insegurança jurídica, o estudo antecipa a admissibilidade desta cláusula, desde que seja claramente delimitada as margens da sua aplicação.

Em primeiro lugar, exige-se um *fundamento patrimonial legítimo*, isto é, a cláusula deve ter por finalidade a protecção de um investimento relevante do empregador, associado a custos

elevados com formação especializada, capacitação técnica avançada ou aperfeiçoamento profissional do trabalhador. Tais despesas devem ultrapassar o custo ordinário de qualificação da força de trabalho, justificando a imposição de um vínculo temporário.

Em segundo lugar, a cláusula deve respeitar a *conformidade constitucional*, uma vez que implica uma restrição temporária à liberdade de escolha de profissão consagrada no artigo 84 da CRM. Todavia, essa limitação é considerada legítima, por resultar da vontade livre e esclarecida do trabalhador e constituir exercício da liberdade contratual, nos termos do artigo 405.º do CC. A restrição encontra justificação no equilíbrio de interesses. Pois, o empregador procura assegurar o retorno do investimento realizado, enquanto o trabalhador beneficia da formação recebida.

O terceiro requisito prende-se com a *proporcionalidade e prevenção de abusos*, dado que a relação laboral é estruturalmente assimétrica. A cláusula só será válida se aplicada de forma equilibrada, evitando que se torne mecanismo de coacção ou de limitação excessiva da liberdade do trabalhador.

Quanto à *forma*, embora vigore o princípio da liberdade de forma previsto no artigo 219 do CC, recomenda-se fortemente a formalização escrita da cláusula, de modo a garantir segurança jurídica às partes e permitir maior controlo judicial sobre o conteúdo da obrigação.

Por fim, a cláusula deve observar um *limite temporal prudente e proporcional ao investimento realizado*, não podendo ser arbitrária ou indefinida. A experiência comparada demonstra que, em Portugal, o prazo máximo é de três anos, enquanto em Espanha é de dois anos, o que permite concluir que o período razoável deve oscilar entre dois e três anos, em função da dimensão do investimento de formação.

No que respeita às *consequências do incumprimento*, este ocorre quando o trabalhador decide denunciar o contrato de trabalho antes do termo do prazo acordado.

As consequências são exclusivamente de natureza patrimonial. O trabalhador, em caso de incumprimento, deve reembolsar o empregador pelos valores despendidos com a formação. Além disso, as partes podem estipular antecipadamente uma indemnização através de cláusula penal, nos termos do artigo 810.º do CC, destinada a compensar o prejuízo. Importa sublinhar que tal indemnização não possui natureza punitiva, servindo apenas como compensação pelos danos e evitando que o trabalhador usufrua do investimento sem assegurar o retorno esperado.

A quantificação da indemnização deve observar o *princípio da proporcionalidade*, considerando o valor da formação, o tempo remanescente do compromisso e a utilidade já prestada pelo trabalhador durante o período em que permaneceu na empresa. Ressalte-se que o empregador não pode obrigar o trabalhador a permanecer na relação laboral nem impedir a rescisão contratual, sendo a obrigação de indemnizar a única consequência admissível.

Por fim, destaca-se a importância do *controle judicial*, uma vez que a cláusula deve ser redigida com clareza e precisão. Em situações de desproporção evidente ou de falta de transparência, poderá ser declarada nula ou o valor da penalidade reduzido pelo tribunal, assegurando-se, assim, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e o equilíbrio contratual

CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Fim de Curso, intitulado “*A validade da cláusula de permanência no contrato de trabalho na ordem jurídica moçambicana*”, propôs-se analisar a validade jurídica deste instituto face à omissão da Legislação laboral moçambicana e aos imperativos constitucionais e estruturantes do Direito do Trabalho.

A questão central residiu em identificar os requisitos de validade para a cláusula de permanência e as consequências decorrentes do seu incumprimento no contexto moçambicano.

Demonstrou-se que o contrato de trabalho se estrutura sob o princípio da autonomia privada, que permite a estipulação de cláusulas acessórias, como a cláusula de permanência. Esta cláusula tem por objectivo proteger um investimento patrimonial ou estratégico legítimo do empregador, associado a custos elevados com formação especializada do trabalhador, garantindo o retorno desse investimento.

Apesar do silêncio do legislador moçambicano sobre a matéria, o estudo conclui pela admissibilidade da cláusula de permanência, desde que respeitados requisitos estritos, fundamentados no direito comparado e nos princípios gerais do Direito.

Em primeiro lugar, a conformidade constitucional foi afirmada. Embora a cláusula restrinja a liberdade de escolha de profissão (art. 84 da CRM), tal limitação é considerada legítima, por ser temporária, resultar da vontade livre e esclarecida do trabalhador, e ser justificada pelo interesse recíproco, nomeadamente o benefício da formação para o trabalhador.

Em segundo lugar, para garantir a sua validade, a cláusula deve respeitar a proporcionalidade e a prevenção de abusos. O fundamento primordial reside na existência de despesas que exorbitam do custo normal de formação profissional do trabalhador.

Em terceiro lugar, a cláusula exige um limite temporal definido. Recorrendo ao Direito Comparado, Portugal (máximo de três anos) e Espanha (máximo de dois anos), o estudo aponta que o prazo razoável em Moçambique deve oscilar entre dois e três anos, dependendo da dimensão do investimento de formação. Por fim, embora o princípio da liberdade de forma vigore, a forma escrita é crucial para garantir a segurança jurídica e permitir o controlo judicial da obrigação.

Relativamente às consequências do incumprimento, verificado quando o trabalhador denuncia o contrato antes do prazo acordado, a única consequência juridicamente admissível é de natureza patrimonial. O empregador não pode forçar o trabalhador a permanecer no emprego. A consequência é o reembolso ao empregador do valor gasto na formação. As partes podem convencionar uma cláusula penal (art. 810.º do CC), mas esta deve ser proporcional ao dano, considerando o valor da formação, o tempo remanescente do compromisso e a utilidade já

prestada pelo trabalhador. A desproporção evidente pode levar o tribunal a reduzir equitativamente o valor ou a declarar a nulidade da cláusula.

Em síntese, face à lacuna legislativa moçambicana, a cláusula de permanência é uma solução legítima da autonomia privada para harmonizar interesses contrapostos, mas deve ser sujeita a um triplo filtro de validade, a saber, fundamento em investimento avultado, limite temporal razoável e indemnização proporcional, assegurando que este mecanismo não se converta em coacção ou restrição excessiva da liberdade de trabalho.

Como sugestão final, e em linha com a referência comparada de regimes tipificados, aponta-se a necessidade de intervenção legislativa em Moçambique, de modo a fixar limites temporais e critérios objectivos para o conceito de *despesas avultadas*, consolidando a segurança jurídica para empregadores e trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

Obras de referência

AMADO, João Leal. (2009). *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão;

EGÍDIO, Baltazar Domingos. (2016). *Direito do Trabalho (Situações Individuais de Trabalho)*. Vol. I. Cheshire (Reino Unido): DeanprintLtd;

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 16.ª ed. Coimbra: Almedina, 2012.

FERNANDES, Francisco Liberal, REDINHA, Maria Regina. (2017). *Regime jurídico do contrato de trabalho em timor-leste* 2.ª Ed. Porto: Universidade do Porto;

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2012). *Direito do trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina;

MARCONI, Marina de Andrade. *Metodologia Científica para o Curso de Direito*. 2.ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, João Zenha. (2016). *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*. Coimbra: Almedina.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9.ª ed. São Paulo: Atlas, 2018;

Pedro Romano (2012). *Direito do Trabalho*, Almedina, 4ª Edição;

PINTO, António Mota. (2012). *Teoria geral do direito civil*. 4. ed. revista e actualizada. Coimbra: Coimbra Editora;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2012). *Tratado de direito do trabalho: Parte II – Situações laborais individuais*. 4. ed. Coimbra: Almedina.

Periódicos

CÂMARA, Gonçalo Gago da; GONÇALVES, Catarina d’Almeida. *O Pacto de Permanência*.

Carlos Pinto de Abreu e Associados – Sociedade de Advogados, [S.l.], 2021. Disponível em: <https://carlospintodeabreu.com/wp-content/uploads/2021/05/O-Pacto-de-Permane%CC%82ncia.pdf>

CARIANO, Maria Carolina Bonina. *Pactos de Permanência: Algumas Questões*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015.

CONCEIÇÃO SEARA, Rita Alves Ferreira Sousa. *Reflexões sobre o Pacto de Permanência na Empresa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015.

DE VAL TENA, Ángel Luis. *El Pacto de Permanencia en la Empresa en el Derecho del Trabajo Español*. *Il Diritto dei Lavori*, v. 8, n.º 3, p. 45-50, Nov. 2025.

MARQUES, César Augusto de Lima. *O pacto de permanência no contrato de trabalho – Uma análise comparada entre Portugal e Brasil*. *Revista Onis Ciência*, Braga, v. 1, n.º 2, 2012. ISSN 2182-598X.

MARQUES, César Augusto de Lima. *O pacto de permanência no contrato de trabalho – Uma análise comparada entre Portugal e Brasil*. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12996.

PINTO, Bruna Alexandra Marques. *O pacto de exclusividade*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, 2018.

SCHUCK, Felipe Alberto. *A qualificação profissional enquanto conteúdo de relação jurídica e a validade da cláusula de permanência*. Monografia de Graduação em Direito. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

SIERRA HERRERO, Alfredo. *El pacto de permanencia en la relación laboral. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema de 21 de agosto de 2007, ROL 5581-2005*. Universidad de Concepción.

Legislação

a) Nacional

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, assinada em 16 de Novembro de 2004, publicado no BR n.º 051, I Série, de 22 de Dezembro de 2004, pág. 543 a 573

.

Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, (*Constituição da República de Moçambique atualizada*), publicado no BR n.º 115, I Série, 02º Supl. de 12 de Junho de 2018, pág. 782-(3) a 782-(41).

Lei n.º 11/2023 de 23 de Agosto (*Altera o número 3, do artigo 311 da Constituição da República de 2004, alterada pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho*), publicado no BR n.º 163, I Série, de 23 de Agosto de 2023, pág. 1929 a 1961.

Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto (*Lei do Trabalho*), publicado no BR n.º 165, I Série, 02º Supl. 25 de Agosto de 2023, págs. 1986 — (24) a 1986 — (64);

b) Estrangeira

Código do Trabalho Português Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 30, 12 Fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34553675>.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre. *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, n.º 255, 24 out. 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

Jurisprudência

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26 de Junho de 2019. Processo n.º 2051/18.0T8VFX.L1-4. Lisboa.

Sítios da internet

www.encyclopedia-juridica.com , consultado aos 24.11.2025

<https://www.dgsi.pt>. consultado aos 24.11.2025