

RIDT®

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

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





idT

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



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

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

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Director
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretary-General
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Periodicity
Semiannual

Nº Registo ERC
127529

ERC Registration No.
127529

Depósito Legal
480082/21

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O PRÉMIO DE ASSINATURA DE CONTRATO DE TRABALHO

SOME LEGAL AND LABOR REFLECTIONS ON SIGNING BONUS CLAUSES

Benjamim Mendes¹

Sumário: 1. Introdução. 2. Contexto e conceito do prémio de assinatura. 3. A quase inexistente regulamentação do prémio de assinatura. 4. A natureza não retributiva do prémio de assinatura. 5. A obrigação de permanência associada ao prémio de assinatura. 6. Conclusões.

Resumo:

O presente artigo explora a temática dos "signing bonuses" ou prémios de assinatura de contratos de trabalho, analisando-se a sua natureza jurídica e a obrigação de permanência usualmente associada aos mesmos. Este tipo de prémio coloca desafios significativos em termos de enquadramento legal. A análise visa apresentar um conceito e caracterizar estes pagamentos, diferenciando-os da retribuição, e procura efetuar o enquadramento legal da obrigação de permanência eventualmente associada, face ao regime jurídico em vigor para o pacto de permanência.

Abstract:

This article explores the topic of the "signing bonus" or hiring bonus, analyzing its legal nature and the permanence obligation usually associated with it. This type of bonus poses significant challenges in terms of legal framework. The analysis aims to present a concept and characterize these payments, distinguishing them from remuneration, and attempts to present the legal framework of the permanence obligation that may be associated with them, in light of the legal regime in force for the permanence pacts.

¹ Sócio da DLA Piper ABBC

1. Introdução

Com este artigo, pretendemos prestar uma homenagem ao Professor Catedrático Doutor Pedro Romano Martinez, uma referência incontornável no Direito do Trabalho moderno em Portugal. Ao longo da sua brilhante carreira académica e profissional, este ilustre académico contribuiu de forma significativa para o desenvolvimento e consolidação desta área jurídica. O seu trabalho não apenas enriqueceu a doutrina científica laboralista, como também teve um impacto profundo na jurisprudência e na prática jurídica, influenciando gerações de juristas laboralistas. Em particular, a sua contribuição foi fundamental na construção e na implementação do Código do Trabalho de 2003², uma das mais importantes reformas legislativas em matéria laboral, que trouxe inovações e clarificações essenciais para as relações laborais e que, na sua estrutura genética, se manteve inalterado na revisão de 2009.

O “signing bonus”, “hiring bonus” ou, na terminologia portuguesa, prémio de assinatura de um contrato de trabalho (“prémio de assinatura”), constitui um incentivo financeiro, usualmente uma importância em dinheiro, oferecido aos trabalhadores aquando da sua contratação, tendo em vista a aceitação do emprego por parte destes. A atribuição de um prémio de assinatura pode ter também associada uma obrigação de permanência durante um período mínimo de tempo, por parte do trabalhador.

² Representativo da importância do nosso homenageado para a criação do Código do Trabalho atual, destaque-se a recente celebração nas Universidades de Lisboa e Universidade Católica de Lisboa da Conferência “Código do Trabalho: Balanço de Duas Décadas. Homenagem ao Professor Doutor Pedro Romano Martinez”.

Esta nova realidade social, que já ocorria, sobretudo, no recrutamento de altos quadros por empresas multinacionais, tem-se disseminado nos últimos anos no mercado laboral em Portugal, particularmente em profissões ou setores em que existe maior competitividade no recrutamento de mão-de-obra qualificada³.

Sendo uma prática relativamente recente (pelo menos, em elevada escala), apesar de crescente, em Portugal, não espanta que a regulamentação expressa da mesma seja praticamente inexistente, como parcos são os estudos acerca da mesma. No entanto, ela suscita algumas questões jurídicas relevantes, não só no que concerne à sua caracterização face ao conceito de retribuição, como as relativas ao acordo de permanência usualmente associado.

2. Contexto e conceito do prémio de assinatura

O contexto laboral em que maioritariamente surgem os prémios de assinatura é muito variado. No entanto, estes prémios tendem a ser relativamente comuns em setores onde a procura por competências específicas supera a oferta disponível no mercado de trabalho, como no setor das empresas tecnológicas, bem como em cargos de gestão de topo de grandes empresas.

A existência de um prémio de assinatura pode constituir uma vantagem significativa para ambas as partes. Para os empregadores,

³ Não obstante, no âmbito desportivo já se verificava um uso mais massivo destas cláusulas, especialmente em algumas ligas profissionais, de futebol, basquetebol e outras modalidades desportivas, onde os prémios de assinatura são uma prática estabelecida, oferecendo os empregadores desportivos esses prémios para garantir a contratação de desportistas de alto desempenho, transmitindo ao atleta (e, obviamente, ao mercado de contratações) o valor e importância estratégica do atleta para a equipa.

funciona como um diferenciador competitivo, ajudando a atrair e manter trabalhadores talentosos, podendo ser estruturado de forma a incentivar não apenas a contratação do trabalhador, mas também a sua permanência. Para os trabalhadores, o prémio de assinatura oferece uma compensação económica imediata e/ou significativa, que compensa, também, o risco de mudança de emprego ou de recusa de outras propostas de emprego.

Por regra, os prémios de assinatura, incluindo a condição de permanência associada, são regulados expressamente em cláusula do contrato de trabalho ou em documento contemporâneo complementar.

Os prémios de assinatura tendem a ser estruturados de acordo com as específicas realidade e objetivos do empregador, variando de acordo com as estratégias de compensação dos empregadores e as expectativas dos candidatos a um emprego. Podem assumir o pagamento de uma compensação financeira e/ou envolver ainda prestações de outra natureza, como opções de compra de ações. A compensação financeira pode ser paga em uma única prestação, contemporaneamente com a celebração do contrato de trabalho ou com o início da relação laboral, ou faseadamente, usualmente em prestações anuais, ao longo de um determinado período mínimo de permanência. A opção de pagamento numa única prestação é utilizada para oferecer um incentivo imediato ao candidato ao emprego, compensando-o pelo risco associado à mudança de emprego ou à não aceitação de outras propostas de emprego. Por outro lado, um pagamento escalonado ao longo do tempo constitui uma forma mais eficaz de contribuir para assegurar a retenção do trabalhador. Eventualmente,

pode prever-se o pagamento da totalidade do prémio no final desse período mínimo de permanência, mas tal não constitui prática usual.

A concessão do prémio de assinatura tem, habitualmente, subjacente uma condição de permanência do trabalhador durante um determinado período de tempo mínimo, sendo essa condição estabelecida tendo em vista compensar o empregador pelo investimento financeiro realizado.

De um ponto de vista jurídico, o prémio de assinatura constitui uma contrapartida económica acessória, distinta da retribuição base e de outras compensações regulares pagas ao trabalhador. A natureza jurídica deste prémio pode revelar-se complexa, envolvendo considerações sobre sua subsunção ao conceito de retribuição. Se o prémio de assinatura for considerado parte da retribuição, tal terá implicações laborais, fiscais e em sede de segurança social.

3. A quase inexistente regulação do prémio de assinatura

Em Portugal, a figura do prémio de assinatura (excluindo-se desta análise a questão do acordo de permanência, que será abordada mais adiante) não é objeto de uma regulamentação específica no quadro normativo laboral⁴.

Apesar de não existir uma regulamentação específica no domínio juslaboral, a legislação de segurança social não desconhece esta figura. Com efeito, a Lei n.º 110/2009, que aprovou o Código dos Regimes Contributivos dos Sistema Previdencial de Segurança Social, no

⁴ Caso merecesse referência legal, seria expectável encontrá-la no artigo 260.º do Código do Trabalho, intitulado “Prestações incluídas ou excluídas da retribuição”, do qual, contudo, não consta.

seu artigo 76.º, com a epígrafe “Remuneração mensal efetiva”, no âmbito específico da regulação do regime previdencial dos “praticantes desportivos profissionais”, aborda este prêmio, embora apenas no âmbito da incidência contributiva. Nessa norma, afirma-se que integram a remuneração mensal efetiva dos praticantes desportivos profissionais as prestações pecuniárias estabelecidas no contrato que os vincula à entidade empregadora, incluindo-se nessa remuneração mensal “os montantes pagos a título de *prêmios de assinatura* de contrato, os quais são parcelados por cada um dos meses da sua duração”⁵. Esta norma tem um objeto específico, limitando a referência à regulação do âmbito de incidência de contribuições de segurança social, mas também a um específico grupo profissional, que são os desportistas profissionais, pelo que a sua previsão, embora importante, não releva, para efeitos de aplicação geral a todos os trabalhadores, na interpretação e aplicação das cláusulas que regulem estes prêmios.

Perante a relativa falta de regulação destes prêmios - o que não significa necessariamente uma lacuna jurídica, considerando as disposições gerais sobre retribuição, previstas nos artigos 258.º e seguintes do Código do Trabalho - a determinação da sua natureza jurídica terá de ser feita principalmente à luz dos princípios gerais do direito laboral, isto é, das normas do Código do Trabalho que regulem as contrapartidas remuneratórias atribuídas aos trabalhadores, apesar de essas normas não regularem especificamente esta figura. Logicamente, para esse efeito também terá de ter-se presente as estipulações contratuais estabelecidas entre empregador e trabalhador,

⁵ Cfr. artigo 76.º, n.º 2, da Lei n.º 110/2009.

quando estas sejam compatíveis com aquelas normas legais do Código do Trabalho⁶.

A falta de uma regulação específica sobre esta prática pode criar um ambiente de incerteza jurídica, como já sucedeu em alguns casos que determinaram decisões judiciais dos nossos tribunais superiores. Por essa razão, impõe-se que as partes tenham um cuidado especial para garantir que as cláusulas respeitam os princípios do direito do trabalho (gerais e específicos de certos institutos jurídicos laborais) e que são redigidas de forma clara e precisa, especificando-se, em documento escrito, o montante do prémio, a previsão do prazo e forma do seu vencimento e pagamento e quaisquer requisitos que o trabalhador deva cumprir para ter direito ao prémio, bem como, sendo o caso, as situações em que deva ter que o restituir.

4. A natureza não retributiva do prémio de assinatura

Como vimos, os prémios de assinatura suscitam questões várias derivadas da quase ausência de uma regulamentação específica. Um dos principais problemas discutidos é da natureza jurídica de tal prémio à luz das normas que regulam a retribuição do trabalhador, previstas nos artigos 258.º e seguintes do Código do Trabalho e, consequentemente, a exigibilidade da restituição de tais prémios nas situações de cessação prematura do contrato de trabalho.

Dessa forma, num caso específico de pagamento de um prémio de assinatura, há que determinar se essa contrapartida financeira

⁶ Tendo presente a natureza, em regra, imperativa mínima das normas legais no confronto com o contrato de trabalho (artigo 3.º, n.º 4, do Código do Trabalho).

tem natureza retributiva e, nesse caso, se está abrangida pelas normas legais que protegem a retribuição do trabalhador⁷.

Desde logo, a própria denominação desta contrapartida financeira, como “prémio” (ou “bonus” na terminologia anglo-saxónica), deve conceder-nos uma primeira pista sobre a natureza jurídica não retributiva deste pagamento.

A jurisprudência dos tribunais superiores já se ocupou sobre essa temática - discussão e análise da natureza retributiva, ou não, dos prémios de assinatura -, embora no âmbito específico dos acidentes de trabalho de desportistas profissionais, onde estas cláusulas são frequentes. A orientação fixada será extensível aos demais casos⁸ e, por isso, constituindo uma linha jurisprudencial que se deve seguir. Num caso em que se discutia a natureza retributiva de um prémio de assinatura recebido por um desportista, o qual seria pago se o mesmo se mantivesse em algumas épocas desportivas, o tribunal considerou

⁷ Como observa PEDRO ROMANO MARTINEZ, “no art. 258.º, n.º 4, do CT2009 (na sequência do disposto no mesmo número do art. 249.º do CT2003), de modo inovador relativamente ao regime anterior, determina-se que da qualificação de certa prestação como retribuição resulta (apenas) a aplicação dos regimes de garantias dos créditos retributivos previstos no Código do Trabalho (art. 129.º, n.º 1, al. d), e arts. 279.º, 280.º, 333.º ss. e 337.º do CT). Deste modo, a lei determina quais são as consequências emergentes da qualificação de certa prestação como retribuição, circunstância que permite reiterar, *a contrario sensu*, que a qualificação como retribuição não releva para outros efeitos” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 592).

⁸ Cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de abril de 2024 (Relator José Eduardo Sapateiro), processo n.º 2875/20.8T8PNF.P1.S1 e Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de março de 2014 (Relator Melo Lima), processo n.º 870/10.4TTMTS.P1.S1; veja-se, ainda, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 3 de outubro de 2022 (Relatora Teresa Sá Lopes), processo n.º 1400/13.1TTPRT.P1 e Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 27 de novembro de 2023 (Relatora Rita Romeira), processo n.º 2875/20.8T8PNF.P1; em sentido diverso, mas com contornos de facto distintos, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 23 de fevereiro de 2022 (Relator Duro Mateus Cardoso), processo n.º 3285/19.5T8FNC.L1-4.

que o prémio de assinatura não tinha natureza retributiva, fundamentalmente, no que aqui nos interessa, porque não se subsumia nos critérios de regularidade e periodicidade, nem de contrapartida do trabalho.

Assim, seguindo os critérios legais de qualificação de retribuição que resultam dos artigos 258.º a 269.º do Código do Trabalho, para que o prémio de assinatura fosse considerado e protegido como retribuição, teríamos de estar perante uma prestação paga de forma regular e periódica, como contrapartida direta do trabalho realizado ou da disponibilidade do trabalhador. Ora, tais prémios, apesar de previstos contratualmente, são uma contrapartida pela assinatura do contrato e não do trabalho⁹. Portanto, em linha com a jurisprudência existente, dever-se-á entender que os prémios de assinatura constituem incentivos únicos, sem o carácter de continuidade exigido para serem considerados contrapartida do trabalho e, por isso, como retribuição.

Como referimos antes, os prémios de assinatura podem ter estruturas de pagamento diversas, seja prevendo-se que o prémio é concedido num pagamento único contemporaneamente com a assinatura do contrato de trabalho, seja prevendo-se que é pago em prestações ou prazos distribuídos ao longo de um período inicial

⁹ De acordo com a doutrina e jurisprudência, podemos definir retribuição do trabalho como o conjunto de valores (pecuniários ou não) que o empregador está obrigado a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da atividade por ele desempenhada (ou pela disponibilidade da força de trabalho) - neste sentido, entre outros, veja-se Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11 de abril de 2018 (Relator Nelson Fernandes), processo n.º 721/17.9T8PNF.P1; no âmbito da doutrina, podem consultar-se, entre muitos outros, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 576 e ss..

como, por exemplo, um ou dois anos. A orientação que se sustenta aplica-se a estas duas hipóteses de facto.

Para além da relevância da qualificação em sede de acidentes de trabalho, a determinação da natureza jurídica dos prémios de assinatura assume relevância, sobretudo, num cenário de cessação antecipada, antes de decorrido o período de permanência acordado, de que pode resultar, à luz do estipulado pelas partes, uma obrigação de devolução do montante do prémio e/ou de não pagamento de prestações não vencidas do prémio. Nesta sede, e fora do enquadramento que mais adiante se fará acerca do acordo de permanência, dir-se-á que não existirão obstáculos de natureza legal à instituição de uma tal obrigação de devolução ou a uma previsão de não pagamento de montantes ainda não vencidos, desde que tal se compagine com a obrigação de boa-fé na execução do contrato, prevista no artigo 126.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nomeadamente tendo em conta, também e se aplicável ao caso concreto, o tempo em que o contrato de trabalho se manteve em vigor.

5. A obrigação de permanência associada ao prémio de assinatura

A atribuição de um prémio de assinatura pode ter associada a assunção de uma obrigação de permanência do trabalhador ao serviço do empregador. Assim, como contrapartida pelo recebimento do prémio de assinatura, o trabalhador poderá obrigar-se a manter-se ao serviço do empregador durante um determinado período de tempo. O não cumprimento dessa obrigação determinará para o

trabalhador um dever de devolver ao empregador a importância do prêmio de assinatura recebido.

A obrigação de permanência pode também ser assumida de forma implícita, ao prever-se apenas que o trabalhador deverá proceder à devolução da importância do prêmio de assinatura caso dê causa à cessação do contrato de trabalho antes de decorrido o período de permanência acordado, sem assumir uma expressa obrigação de permanência. Verdadeiramente, nessa eventualidade, mais que uma obrigação de permanência, o trabalhador assume um ônus.

De todo o modo, esta diferenciação prática não tem especial relevância para efeitos da análise que aqui fazemos, dado que, em ambas as situações (estipulação expressa ou apenas implícita de uma obrigação de permanência), estará em causa uma limitação à livre denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador e, conseqüentemente, uma limitação à liberdade de trabalho.

Este tipo de acordos corresponde, assim, pelas obrigações assumidas e pelos efeitos do incumprimento, a um pacto através do qual o trabalhador assume uma obrigação de permanência ao serviço do empregador.

A lei regula o que designa por “pacto de permanência” no artigo 137.º do Código do Trabalho, que admite a estipulação, pelas partes na relação laboral, de uma obrigação de permanência ao serviço do empregador, por um período não superior a três anos, como compensação por despesas avultadas feitas com a formação profissional do trabalhador¹⁰.

¹⁰ Não constitui objeto deste breve estudo a discussão dos aspetos essenciais do instituto jurídico do pacto de permanência. Essa análise tem sido feita pela doutrina¹⁰ (designadamente, JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à*

É comumente entendido que o pacto de permanência previsto no artigo 137.º do Código do Trabalho constitui, por isso, uma limitação à liberdade de trabalho, a qual advirá do princípio constitucional do direito ao trabalho, previsto no artigo 58.º, n.º 1, da Constituição, que se enquadra no âmbito dos direitos fundamentais¹¹. O Código do Trabalho assim o considera, ao inserir o pacto de permanência numa Subsecção com a epígrafe “cláusulas de limitação da liberdade de trabalho”.

Em face do disposto no artigo 18.º, n.º 2, da Constituição (e da regulação contida no Código do Trabalho), poder-se-ia entender que vigora neste âmbito um princípio de tipicidade, ou seja, somente seriam admissíveis as limitações à liberdade de trabalho expressamente reguladas na lei. Por conseguinte, um acordo limitativo da liberdade de trabalho, como o associado a um prémio de assinatura, somente seria legalmente válido se se configurasse como um pacto de permanência, tal como regulado no artigo 137.º do Código do Trabalho. Neste cenário, apenas seria admissível que o trabalhador se obrigasse a permanecer ao serviço do empregador como

Liberdade de Trabalho, Almedina, Coimbra, 2016 (em especial, pp 237 e ss); JÚLIO GOMES, *Direito de Trabalho*, Vol I , Coimbra Editora, 2007, pp. 624 e ss.; JOANA VASCONCELOS, “Pacto de permanência, liberdade de trabalho e desvinculação do trabalhador”, *Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 821-839 e *RDES - Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2013, n.ºs 1 a 3, pp. 23-48) e por alguma jurisprudência. O propósito deste trabalho é, tão só, suscitar a discussão sobre esta nova realidade do mundo do trabalho, em especial sobre a conformação (e conformidade) legal do acordo de permanência subjacente à atribuição de um prémio de assinatura. Temos consciência de que este tema merecerá uma análise mais aturada da nossa doutrina, embora sem prejuízo da defesa das soluções que aqui aventamos. Espera-se que este pequeno estudo possa suscitar essa discussão.

¹¹ GUILHERME DRAY, *Código do Trabalho Anotado*, 12ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, anotação III ao artigo 14.º.

compensação por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional (artigo 137.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

Contudo, afigura-se-nos que o princípio da tipicidade não pode ser entendido neste âmbito de uma forma totalmente fechada e acabada, adotando-se interpretações da lei que não levam em conta as alterações ocorridas na sociedade e no mercado de trabalho em particular.

O direito do trabalho - e, em concreto, o Código do Trabalho - deve ser aplicado, também, de forma a dar solução a novas realidades sociais. Não se trata de preconizar interpretações arbitrárias e sem um mínimo de correspondência com a letra da lei (n.º 2 do artigo 9.º do Código Civil), mas, antes, de reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo em conta as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada, em conformidade com o princípio de interpretação plasmado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil.

Por outro lado, a lei admite, de forma genérica, a limitação voluntária dos direitos de personalidade, no artigo 81.º do Código Civil, revestindo a liberdade de trabalho tal natureza¹².

A atribuição de prémios de assinatura - e a assunção de correspondentes obrigações pelo trabalhador - constitui uma novidade recente no mercado laboral em Portugal (excetuando-se naturalmente,

¹² Como já se afirmou, “Implicando um direito de personalidade, a liberdade de trabalho traduz-se num corolário axiológico da liberdade pessoal, que compreende a proteção da personalidade, enquanto substrato da individualidade ou dos seus múltiplos aspetos, enquanto garantia do poder de autoconformação conferido à pessoal e a proteção da liberdade geral de ação humana” (BENJAMIM MENDES / SARA LEITÃO, “Da (in)admissibilidade da revogação unilateral do pacto de não concorrência por iniciativa do trabalhador”, *RIDT*, 2021, n.º 1, p. 272). Cfr., igualmente, JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, cit., p. 86.

o mercado dos praticantes desportivos profissionais, em que existe regulamentação parcial e práticas muito próprias), embora se trate de uma prática desde há muitos anos instituída em outros países, nomeadamente em países anglo-saxónicos.

Como já antes se discorreu, existem setores ou profissões em que o fator de atração para um trabalhador aceitar entrar numa relação laboral com uma empresa (termo que se usa por facilidade de expressão) já não é apenas o montante do salário, mas também a concessão de outras condições, como a atribuição de um prémio de assinatura. Essa nova realidade do mercado de trabalho terá de ser enquadrada à luz dos diversos interesses em presença, sobretudo o interesse que o trabalhador pode ter numa convenção desta natureza, que, para o empregador, poderá fazer sentido apenas como fomento da retenção de mão-de-obra.

De todo o modo, estando-se perante um acordo que substancialmente configura um pacto através do qual o trabalhador assume uma obrigação de permanência, importa, então, aferir se um tal acordo se conforma com a regulação legal existente, mormente a referente ao pacto de permanência, ou se a lei veda a existência de outros convénios com tal objeto.

O artigo 137.º do Código do Trabalho admite que as partes convenionem “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”.

Em conformidade, a lei estabelece os seguintes elementos do pacto de permanência: (i) realização de um investimento

importante, avultado ou extraordinário (na redação anterior, a lei adotava este termo), por parte do empregador e em favor do trabalhador; (ii) uma obrigação de permanência do trabalhador; (iii) uma duração máxima (de 3 anos) da obrigação de permanência; (iv) um direito de desvinculação do trabalhador, com devolução do montante do prêmio recebido.

É certo que o preceito legal apenas prevê a possibilidade de estabelecimento de uma obrigação de permanência como compensação pela realização de despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador. Contudo, a lei não exclui expressamente a possibilidade de estabelecimento de obrigações de permanência com fonte diversa, não prevendo, de forma genérica, a proibição de pactos de permanência com outra causa, contrariamente ao que sucede nos casos previstos no artigo 136.º do Código do Trabalho, para os pactos de não concorrência. Neste caso, a lei começa por estabelecer um princípio geral de proibição e de nulidade deste tipo de pactos, para depois criar uma situação excecional.

Assim, em nosso entender, a causa ou fonte de uma eventual obrigação de permanência não deve limitar-se aos casos em que o empregador realizou despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador, podendo visar a compensação de um outro investimento importante avultado ou extraordinário por parte do empregador, no limite, do investimento de confiança associado ao recrutamento e pagamento de um prêmio de assinatura.

Aliás, a situação em apreço constitui, indubitavelmente, um acordo “tipicamente” similar ao pacto de permanência, em que existe um “investimento” por parte do empregador e tendo como

contrapartida, por parte do trabalhador, uma obrigação de permanência. Assim, caso se perfilhasse um entendimento diverso do supra defendido, o regime do pacto de permanência sempre seria e aplicável por via de interpretação extensiva da norma do artigo 137.º do Código do Trabalho, tendo em conta o princípio de interpretação consagrado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil- uma interpretação extensiva seria admissível ainda que se considerasse como excecional a norma do artigo 137.º do Código do Trabalho (cfr. artigo 11.º do Código Civil).

Entendendo-se como válido um convénio desta natureza, ou seja, tendo como fonte o pagamento de um prémio de assinatura de montante avultado ou extraordinário, importará saber qual o regime que lhe será aplicável, nomeadamente quanto à duração máxima da obrigação de permanência e faculdade de desvinculação do trabalhador.

Adotando-se um entendimento como o primeiramente assumido - de que este tipo de acordo é válido fora do âmbito do artigo 137.º do Código do Trabalho, porque não proibido - será lógico sustentar que não existem balizas temporais quanto à duração da obrigação de permanência. Na verdade, um empregador pode assumir o pagamento de um prémio de assinatura de valor avultadíssimo, na ordem de milhões de euros, tendo em vista garantir a permanência do trabalhador por um período longo, eventualmente, superior a três anos.

Se, no entanto, se considerar que nesta sede (admissibilidade de uma obrigação de permanência) se aplicará o artigo 137.º do Código do Trabalho por via de interpretação extensiva, então concluir-se-á que todo o regime do pacto de permanência regulado nesse preceito - com exceção do fundamento específico ali previsto - é aplicável,

incluindo quanto à duração da obrigação de permanência assumida pelo trabalhador, que não poderá exceder três anos.

Igual raciocínio poderá ser tecido quanto à faculdade de desvinculação do trabalhador. No entanto, quanto a este segmento, afigura-se-nos que o princípio de livre desvinculação do trabalhador a todo o tempo (obviamente com as inerentes consequências) não poderá deixar de se aplicar em todas as situações, isto, é, seria inválida uma qualquer estipulação contratual que visasse impedir o trabalhador de se poder desvincular a todo o tempo, pois só assim se respeita a liberdade de trabalho, constitucionalmente garantida.

Assumindo-se uma visão diversa quanto à conformidade legal do acordo de permanência associado ao prémio de assinatura, o pacto seria nulo, por contrariar normativos legais imperativos (cfr. artigo 3.º, n.º 4, do Código do Trabalho e artigos 81.º, n.º 1, e 294.º do Código Civil). A nulidade afetaria todo o acordo, e não somente a obrigação de permanência assumida pelo trabalhador - a redução (que implicaria a nulidade da obrigação de permanência assumida pelo trabalhador, mas não da contrapartida assumida pelo empregador) só seria admissível se se demonstrasse que o empregador teria aceitado efetuar o pagamento do prémio de assinatura ainda que sem uma obrigação de permanência do trabalhador (artigo 292.º do Código Civil).

Numa tal situação - de nulidade do pacto -, importaria conhecer quais as consequências daí resultantes, num cenário em que o trabalhador denuncia o contrato de trabalho antes do termo do período de permanência acordado e tendo recebido já a totalidade do montante do prémio de assinatura. No domínio do direito civil, vigora o

princípio da restituição, ou seja, deve ser restituído tudo o que tiver sido recebido pelo trabalhador (artigo 289.º, n.º 1, do Código Civil). Essa consequência deverá, no entanto, sofrer uma adaptação, em linha com o princípio vigente no âmbito do contrato de trabalho e consagrado no artigo 122.º, n.º 1, do Código do Trabalho. Assim, o acordo nulo produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado. Essa regra conduzirá a que a obrigação de restituição do trabalhador deva ser balizada pelo cumprimento da obrigação de permanência do trabalhador. Em princípio, estar-se-á perante uma obrigação de devolução do prémio de assinatura proporcional ao incumprimento da obrigação de permanência. Contudo, esta conclusão não é necessariamente a adequada, não só porque o “investimento” do empregador pode não ser justamente compensado com uma devolução parcial (o que terá de ser analisado em função das circunstâncias do caso concreto), como porque a própria norma do artigo 137.º, n.º 2, do Código do Trabalho, embora não diretamente aplicável, parece permitir uma interpretação no sentido de poder haver lugar a uma devolução integral.

Caso o montante do prémio de assinatura esteja a ser pago faseadamente, será de aplicar um raciocínio semelhante ao antes exposto, com as devidas adaptações.

Numa situação em que o empregador assume a obrigação de pagar o prémio de assinatura, integralmente, apenas no final do período de permanência acordado, e o trabalhador promove a denúncia do contrato antes do fim do período de permanência acordado, não assistirá ao trabalhador o direito a receber qualquer importância a esse título, visto que não foi cumprida a condição contratualmente

fixada e um tal direito também não advém para o trabalhador por via da nulidade do pacto. Poderá, no entanto, invocar-se uma nulidade parcial (redução do negócio), tendo em vista uma composição adequada dos interesses em causa, mas uma tal solução não é linear.

6. Conclusões

O mercado de trabalho dos nossos dias tem gerado algumas novas realidades no âmbito da contratação de trabalhadores. Entre essas realidades, está a atribuição de prémios de assinatura, tendo em vista a contratação de trabalhadores qualificados, assumindo o trabalhador, como contrapartida, uma obrigação de permanência durante um determinado período de tempo mínimo. Esses acordos suscitam questões de natureza legal, quer quanto à natureza do pagamento efetuado (caráter retributivo ou não), quer quanto ao enquadramento da obrigação de permanência assumida pelo trabalhador. Concluímos que o prémio de assinatura não tem a natureza de retribuição, por não constituir contrapartida do trabalho prestado, e que a assunção de uma obrigação de permanência é legalmente admissível.

Jurisprudência citada:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de abril de 2024 (Relator José Eduardo Sapateiro), processo n.º 2875/20.8T8PNF.P1.S1.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de março de 2014 (Relator Melo Lima), processo n.º 870/10.4TTMTS.P1.S1.

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 3 de outubro de 2022 (Relatora Teresa Sá Lopes), processo n.º 1400/13.1TTPRT.P1.

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 27 de novembro de 2023 (Relatora Rita Romeira), processo n.º 2875/20.8T8PNF.P1.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 23 de fevereiro de 2022 (Relator Duro Mateus Cardoso), processo n.º 3285/19.5T8FNC.L1-4.

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11 de abril de 2018 (Relator Nelson Fernandes), processo n.º 721/17.9T8PNF.P1.

Bibliografia citada:

- BENJAMIM MENDES / SARA LEITÃO, “Da (in)admissibilidade da revogação unilateral do pacto de não concorrência por iniciativa do trabalhador”, *RIDT*, 2021, n.º 1, pp. 267-298.

- GUILHERME DRAY, *Código do Trabalho Anotado*, 12ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, anotação III ao artigo 14.º.

- JOANA VASCONCELOS, “Pacto de permanência, liberdade de trabalho e desvinculação do trabalhador”, *Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 821-839 e *RDES - Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2013, n.ºs 1 a 3, pp. 23-48.

- JOÃO ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016.

- JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

- PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11^a edição, Almedina, Coimbra, 2023.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

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