

# A Cláusula de Pós-Eficácia no Contrato de Trabalho nos Ordenamentos Jurídicos Angolano e Português

ADALBERTO LUACUTI\*

## Introdução

Hoje, com cada vez maiores frequência e intensidade, assiste-se à disseminação de informação classificada nas redes sociais. Muita dessa informação aparece no espaço público na sequência da cessação de contratos de trabalho. Em tal ocasião são revelados segredos de produção, negócios e clientela do empregador, estratégias de atuação no mercado e até comportamentos pessoais dos sujeitos da relação jurídico-laboral (adiante, RJL) dentro e fora do local de trabalho.

Em tais situações, muitas são as empresas que depois reagem a quente com comunicados de imprensa, notas de esclarecimento ou ações judiciais para ver reparada a alegada violação do dever de sigilo e lealdade cometido pelo trabalhador que recorre às redes sociais para

---

\* Adalberto Luacuti é mestre em Ciências Jurídico-Económicas e Desenvolvimento pelo Centro de Pesquisa em Políticas Públicas e Governação Local da Universidade Agostinho Neto (CPPPGL da UAN), tendo defendido o tema “O Tribunal de Contas e a Boa Administração das Empresas Públicas à Luz da Jurisprudência Angolana”, no dia 20 de Abril de 2015. Licenciado em Direito pela Universidade Jean Piaget de Angola em 2006. Leciona as cadeiras de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Finanças Públicas no Curso de Direito da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Jean Piaget de Angola. Leciona o módulo de Direito Processual Laboral no CPPPGL da UAN no Curso de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. É Procurador da República.

pressionar o empregador a resolver o seu problema ou simplesmente chantageá-lo.

Este aspeto da publicidade é a «cara» da moeda. A «coroa» é, entretanto, outra, porquanto trabalhadores há que se socorrem ao adversário do empregador para conseguir novo emprego, uma vez cessado o anterior por razões várias. A tendência mais natural é a de fazer uma espécie de «delação premiada» ao novo (potencial) empregador de modo a conseguir meios de sobrevivência para si e a sua família.

Numa tal situação, o «candidato» apresenta-se ao novo empregador com o trunfo nas mãos decorrente do facto de deter informação privilegiada do anterior empregador. Sendo embora uma atitude humanamente entendível, tal facto não o é juridicamente, porquanto está em causa o processo de sobrevivência do anterior empregador, que, à luz dos processos por si criados, lhe permite manter-se no mercado cada vez mais concorrido.

Aqui chegados é, pois, hora de questionar se existe, nas ordens jurídicas angolana e portuguesa, alguma disposição legal que proteja o empregador contra a utilização de informações obtidas por antigos trabalhadores seus a favor do novo empregador.

A resposta sumária é que sim, existe. A tal instituto jurídico dá-se o nome de cláusula de pós-eficácia inserta num contrato<sup>1</sup>. Deve-se ter em conta que a cláusula de pós-eficácia é uma restrição à liberdade de trabalho. Por tal razão só é admissível excepcionalmente. Por isso, ficam vedadas as limitações genéricas à atividade profissional do trabalhador, ainda que numa área determinada, uma vez que a lei não se basta com um mero conflito de interesses, mas exige a probabilidade de um prejuízo efetivo do empregador, decorrente, por exemplo, da transmissão de conhecimento *know-how* muito específico do trabalhador a outra empresa, ou desvio de clientela para um concorrente<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> No âmbito do direito civil, o contrato assenta no princípio da autonomia privada que é emanção dos ideais liberais proclamados pela Revolução Francesa que influenciou o sistema legislativo da família romano-germânica. Com ligeiras *nuanças*, a autonomia privada é elevada ao mais alto nível da liberdade contratual dessa família. Apresentamos a súmula da exposição de VICENTE, Dário Moura (2016), «Autonomia Privada e os Seus Diferentes Significados à Luz do Direito Comparado», in *Revista do Direito Civil Contemporâneo*, disponível em [www.google.com](http://www.google.com) (consultado no dia 24.06.2018).

<sup>2</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário (2008), *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2.<sup>a</sup> ed., revista e atualizada, p. 952.

O contrato é uma das fontes das obrigações<sup>3</sup>, alicerçado, entre outros, nos princípios da liberdade contratual e da boa-fé. Segundo LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, o contrato é um acordo vinculativo, assente em duas ou mais declarações de vontade (oferta ou proposta, de um lado; aceitação, do outro) contrapostas, mas perfeitamente harmonizáveis entre si, que visam estabelecer uma regulamentação unitária de interesses ou em que existe a manifestação de duas ou mais vontades, com conteúdos diversos, prosseguindo distintos interesses e fins até opostos, mas que se ajustam reciprocamente para a produção de um resultado unitário<sup>4</sup>.

No fundo, o contrato é um instrumento jurídico que é a fonte dos direitos e das obrigações<sup>5</sup> das partes, tendo por escopo a realização de determinado fim legal, conforme a lei, à ordem pública e aos bons costumes, nos termos do artigo 280.º do CCA.

A cláusula de pós-eficácia resulta do contrato, podendo ser convencionada *a priori* ou *a posteriori*, no âmbito da liberdade contratual prevista nos artigos 405.º, in fine, 239.º e 762.º, n.º 2 do CCA. A cláusula de pós-eficácia limita uma das partes a praticar atos que configuram concorrência desleal ao anterior parceiro<sup>6</sup> depois da vigência de determinado contrato. A cláusula de pós-eficácia é um instituto jurídico de direito civil que foi adotado, igualmente, pelo direito do trabalho, embora não exclusivamente, havendo, por isso, uma regulação geral daquele e outra especial.

Nestes termos, o presente trabalho terá como base legal o Código Civil, a Lei Geral do Trabalho de Angola e o Código de Trabalho Português, abordando as suas particularidades no âmbito do direito comparado, na sua dimensão de direito privado.

Para este exercício partimos para duas realidades diferentes. A realidade angolana dispõe da norma mas são desertas a doutrina e a jurisprudência, ao passo que na realidade portuguesa há um crescente

---

<sup>3</sup> A par dos negócios unilaterais (artigos 473.º e ss), gestão de negócios (artigos 464.º e ss), enriquecimento sem causa (artigos 473.º e ss) e responsabilidade civil (artigos 483.º e ss) do CCA. *Vide* a sistematização de LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes (2010), *Direito das Obrigações*, 9.ª ed., Coimbra, Almedina, p. 186.

<sup>4</sup> *Ob. cit.*, pp. 191-192.

<sup>5</sup> Direitos e obrigações principais e acessórias, *mutatis mutandis*.

<sup>6</sup> *Vide*, com efeito, DA COSTA, Alexandre Seixas, *A Incidência Pós-Eficácia das Obrigações no Direito Contratual*. [www.google.com/](http://www.google.com/)consultado no dia 12.05.2018); LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), *ob. cit.*, pp. 377-378.

interesse da doutrina e da jurisprudência pela matéria<sup>7</sup>. Pelo que, neste exercício pioneiro e de meio tempo, em sede de direito comparado, nos propusemos abordar o tema em apreço.

Para alcançar o nosso objetivo, escolhemos o método comparativo e bibliográfico, sendo a pesquisa documental assente na consulta da legislação, da doutrina e da jurisprudência plasmadas em livros, artigos de revistas indexadas e *sites* da Internet.

## **Capítulo I – Direito privado comparado. Enquadramento do objeto de estudo**

Segundo ABRANTES, Maria Luísa<sup>8</sup>, direito comparado é a disciplina jurídica que se destina ao estudo das diferenças entre o direito nacional (interno) e o direito estrangeiro (externo), através da análise do direito de mais de um Estado, com a inclusão das jurisprudências e das doutrinas, obedecendo a um método de trabalho ou pesquisa destinados a comparar elementos do direito de Estados distintos, com objetivos diversos.

Por sua vez, VICENTE, Dário Moura<sup>9</sup>, chama direito comparado ao ramo da ciência jurídica que tem por objeto o direito nas suas pluralidade e diversidade de expressões culturais e procede ao estudo comparativo destas.

O estudo da disciplina de direito comparado permite entender a pluralidade e a diversidade<sup>10</sup> de institutos jurídicos consagrados nos diversos ordenamentos estaduais. O mesmo proporciona ao comparatista um aprendizado enorme, pois permite-lhe conhecer as motivações políticas, ideológicas, culturais, sociais, económicas e jurídicas que justificaram a adoção de determinada solução em face de outra (s) tendo como base o próprio direito interno ou sistemas jurídicos de países outros. Com

---

<sup>7</sup> Versão confirmada por SILVA E SOUSA, Sofia (2011), *Obrigações de Não-Concorrência com Efeitos Post Contractum Finitum*, Lisboa em [www.google.com](http://www.google.com), p. 7 (consultado no dia 10.05.208) *apud* GOMES, Júlio Manuel Vieira, «As Cláusulas de Não-Concorrência no Direito do Trabalho – Algumas Questões», in *RDES*, Ano XXXX (XIII da 2.<sup>a</sup> Série) – n.º 1, janeiro – março 1999, p. 8 (7-40).

<sup>8</sup> *Vide* ABRANTES, Maria Luísa Perdigão (2017), *Direito Comparado Privado*, Luanda/Lisboa, FDUAN/FDUNL, p. 26.

<sup>9</sup> VICENTE, Dário Moura (2011), *Direito Comparado – Introdução e Parte Geral*, Vol. I, Coimbra, Almedina, p. 20.

<sup>10</sup> *Ob. cit.*, p. 20.

VICENTE<sup>11</sup>, Dário Moura, afirmamos, por isso, que «a nenhum jurista é possível entender cabalmente o sistema jurídico em que é versado sem tomar consciência daquilo que, nos seus traços fundamentais, o distingue dos demais».

A comparação faz-se entre dois (ou mais) diplomas no âmbito direito interno ou externo que, para efeitos do presente trabalho, trataremos apenas por ordenamentos jurídicos (adiante, OJ). A comparação que abranja a totalidade de dois OJ designa-se por *macrocomparação*, ao passo que a comparação que abranja um instituto específico de dois OJ se designa por *microcomparação*.

Assim, quando A compara a Constituição dos países B e C, realiza uma *macrocomparação*, ao passo que quando A compara a disposição da proteção da privacidade plasmada na Constituição de dois países realiza uma *microcomparação*. Tal significa que o exercício comparatístico coloca o comparatista a descobrir o mundo, deixando para trás o seu casulo e transformando-se num homem universal.

A comparação baseia o seu fundamento na *aproximação diferencialista*<sup>12</sup>. Esta aproximação diferencialista tem por missão encontrar os pontos convergentes e divergentes dos diplomas ou institutos jurídicos a estudar na base de critérios previamente definidos como sejam a busca de conhecimento, a produção legislativa, doutrinária ou jurisprudencial.

Aristóteles, na Grécia Antiga, no século IV a.C., foi dos primeiros a estudar o direito comparado. Para o efeito, estudou 153 Constituições e escreveu a sua obra política intitulada *Direito Público Comparado*<sup>13</sup>, apresentando o testemunho do quão rica é esta disciplina para efeitos de conhecimento dos processos jurídicos em sede legislativa, doutrinal e judicial. Em Roma, a Lex Duodecimum Tabularum (Lei das Doze Tábuas) beneficiou de aportes das leis de Atenas, na Grécia, à luz do método comparativo.

Por outro lado, o direito comparado pode ser estudado em duas perspetivas: horizontal e vertical. Com efeito, está-se diante de uma comparação horizontal quando o investigador iniciar o seu estudo pela legislação mais atual, comparando-a com a legislação antecedente e buscando, logicamente, pontos convergentes e divergentes<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> *Ob. cit.*, p. 20.

<sup>12</sup> *Vide* ABRANTES, Maria Luísa Perdigão, *ob. cit.*, p. 17.

<sup>13</sup> ABRANTES, Maria Luísa Perdigão, *ob. cit.*, p. 16.

<sup>14</sup> *Mutatis mutandis*, ABRANTES, *ob. cit.*, pp. 21-22.

Em sentido inverso, estar-se-á diante da comparação vertical quando se procede à comparação de determinado instituto jurídico do seu antecedente ao atual, na busca de convergências e divergências.

A metodologia histórica diria que a comparação horizontal equivale ao estudo sincrónico de determinado instituto, ao passo que a comparação vertical tem que ver com o estudo diacrónico<sup>15</sup>.

A nível do direito interno comparado da República de Angola, ocorreu um facto relevante no ano de 2010 por ocasião do processo constituinte que dotou o país de uma Constituição. Com efeito, a Comissão Constitucional da Assembleia Constituinte elaborou uma grelha comparativa das três propostas de Constituição apresentadas pelos partidos políticos MPLA, UNITA e FNLA/PRS, batizados como projetos A, B e C.

A grelha comparativa era constituída por uma série de *itens* estruturantes do Estado que se pretendia ver consagrado na CRA, tais como tipo, fundamentos, objetivos, soberania e seu exercício, organização económica, dentre outros<sup>16</sup>.

A experiência comparatista também ocorreu nos anos de 2014/15 por ocasião da revisão da Lei Geral do Trabalho na República de Angola. Em tal ocasião, a respetiva comissão técnica teve de elaborar uma grelha comparativa entre a lei vigente e a proposta, isto a nível do direito interno. Já a nível do direito externo, o legislador efetuou o exercício comparatístico com Portugal, em termos de *macrocomparação*. E em termos de *microcomparação* do tema do presente relatório – a cláusula de pós-eficácia no contrato de trabalho – com a Lei n.º 7/15, de 15 de junho (adiante, LGT 2015), o legislador angolano aproximou o seu regime ao português, diferentemente do que fazia o mesmo legislador angolano com a LGT 2000<sup>17</sup>, como adiante se verá.

---

<sup>15</sup> *Mutatis mutandis*, ABRANTES, *ob. cit.*, pp. 29-30.

<sup>16</sup> Para mais desenvolvimento, vide TADEU, Waldemar (2012), *Processo Constituinte Angolano – Compilação de Textos*, Lobito, Escolar Editora, pp. 391-413. Vide, igualmente, LUACUTI, Adalberto (2014), *Génese da Constituição Angolana de 2010 – O Jornalismo ao Serviço do Direito*, Luanda, Mayamba Editora, pp. 68-72 e 150-151. FEIJÓ, Carlos (coord.) (2012), «Anexo 14 – Princípios Estruturantes para a Elaboração da Constituição da República de Angola», in *Constituição da República de Angola: Enquadramento Histórico e Trabalhos Preparatórios*, vol. II, Coimbra, Almedina, pp. 2160-2221; FEIJÓ, Carlos (coord.), «Anexo 15 – Texto da Constituição Com a Indicação, Por Artigos, da Proveniência da Proposta e Modo de Apuramento da Vontade Constituinte», *ob. cit.*, pp. 2225-2313.

<sup>17</sup> Lei n.º 2/00, de 11 de fevereiro.

No mundo jurídico, a comparação tem como fonte a legislação, a doutrina e a jurisprudência, facto que permite conhecer os fundamentos da consagração legal de determinado instituto assim como a decisão tomada pelos tribunais superiores e, por essa via, seguida pelos demais tribunais. Por esta razão diz-se que o direito comparado cumpre duas funções: epistemológica e heurística.

Na linha do que explica VICENTE, Dário Moura<sup>18</sup>, com a função epistemológica, «o Direito Comparado constitui [...] um fator de enriquecimento cultural do jurista e reforço do espírito crítico que dele se requer», considerando a necessidade que o comparatista tem de buscar o conhecimento dos sistemas jurídicos a comparar, compreender a sua essência e extrair os ensinamentos das soluções adotadas pelo respetivo legislador.

Numa só palavra, a função epistemológica do direito comparado tem por base a busca do conhecimento e os seus fundamentos na mundivência global.

Por sua vez, com a função heurística o direito comparado «auxilia também o jurista na descoberta de soluções para problemas postos pela regulação da convivência social. A função heurística opera em três níveis do Direito: 1.º nos tribunais comuns, 2.º na reforma legislativa e 3.º na arbitragem».

Com efeito, o fundamento da função heurística consiste em buscar lições de outros OJ em sede de decisão judicial<sup>19</sup> ou opção legislativa sobre determinado instituto jurídico, assacando daí as consequências positivas e negativas. Nesta senda, a função heurística requer a realização de estudos comparativos sobre a matéria objeto de decisão. Por tal facto, assevera VICENTE, Dário Moura<sup>20</sup>, «o jurista é pois obrigado a transpor as fronteiras do Direito nacional em que é versado», sendo secundado por ABRANTES<sup>21</sup>, Maria Luísa quando afirma que o direito comparado «possibilita termos um olhar crítico sobre os sistemas jurídicos, comparando-os e tentando entender, porque determinadas escolhas foram feitas, ou por que razão será necessário melhorar, ou alterar as escolhas através de observação, visando a aquisição de aspetos do

---

<sup>18</sup> *Ob. cit.*, p. 23.

<sup>19</sup> VICENTE, Dário Moura, *ob. cit.*, p. 24 refere que «os tribunais apelam frequentemente à lição de outros sistemas jurídicos, extraindo deles orientações relevantes quanto ao modo ou aos modos possíveis de resolvê-los».

<sup>20</sup> *Ob. cit.*, p. 25.

<sup>21</sup> *Ob. cit.*, p. 15.

sistema jurídico de outro(s) país(es), quando existir concorrência de leis, ou da economia, para legislar» (*sic*).

A função heurística possibilita, igualmente, a descoberta de princípios comuns nos diversos sistemas jurídicos nacionais quer quanto a sua permissão como limitação ao nível regional ou internacional. Comparando direitos é possível harmonizar e unificar direitos nacionais a partir da influência que recebem de outros entes «legislativos» cujo resultado é a orientação para futuros processos decisórios em sede judicial e/ou legislativa tendo-se tais princípios e valores como conquista da humanidade.

É assim que se justifica a existência de instituições supranacionais que adotam cartas, códigos e princípios sobre os mais variados aspetos da vida jurídica. Elenquemos sumariamente:

1. Princípios Relativos aos Contratos Comerciais Internacionais, publicado em 1994 pelo Instituto Internacional para a Unificação do Direito Privado (UNIDROIT);
2. Princípios de Direito Europeu dos Contratos elaborados entre 1995 e 2003 pela Comissão de Direito Europeu dos Contratos;
3. Princípios de Direito Europeu dos *Trusts*;
4. Princípios de Direito Europeu da Família Relativos ao Divórcio e aos Alimentos entre Ex-Cônjuges da Comissão de Direito Europeu da Família;
5. Princípios de Direito Europeu da Responsabilidade Civil divulgados em 2005 pelo Grupo Europeu de Direito da Responsabilidade Civil;
6. Quadro Comum de Referência em matéria de Direito Privado Europeu, publicado em 2008<sup>22</sup>.

Aqui chegados é, pois, hora de definir direito comparado. Segundo VICENTE, Dário Moura<sup>23</sup>, chama-se direito comparado ao ramo da ciência jurídica que tem por objeto o direito na sua pluralidade e diversidade de expressões culturais e procede ao estudo comparativo destas.

O direito comparado pode ter por objeto o estudo das OJ, tanto a nível do direito privado como do direito público.

Justifica-se a abordagem de questões metodológicas de direito comparado num trabalho desta natureza porquanto os planos curriculares do

---

<sup>22</sup> Para mais desenvolvimento, *vide* VICENTE, Dário Moura, *ob. cit.*, pp. 30-31.

<sup>23</sup> *Ob. cit.*, p. 20.

curso de Direito das diversas universidades públicas e privadas angolanas não contemplam esta disciplina, embora, amiúde, os docentes, nas suas preleções, recorram, invariavelmente, ao direito comparado para explicar os fundamentos de determinadas soluções jurídicas.

Há, por assim dizer, uma vocação natural dos docentes em recorrer ao direito comparado pelo facto de terem necessidade de fazer adaptações dos apontamentos ministrados aos estudantes. Entretanto, a disciplina de Direito Comparado não é estudada, como tal, nas faculdades de Direito angolanas, injustamente, tendo em atenção as valências que o seu conhecimento proporciona.

O método comparativo permite determinar as convergências e divergências de certo instituto jurídico à luz do pensamento do legislador e o seu impacto na realidade concreta a ser estudada.

Para o presente estudo de direito privado comparado inserido no âmbito do II Curso de Doutoramento em Angola pelas Faculdades de Direito das Universidades Agostinho Neto e Nova de Lisboa, pretendemos abordar a problemática da cláusula de pós-eficácia no contrato de trabalho nos ordenamentos jurídicos angolano e português.

O desafio de abordar a matéria *subjudice* é deveras espinhoso porquanto é escassa a bibliografia sobre a referida realidade em Angola, ao passo que abunda em Portugal que, de resto, é a fonte inspiradora de muito do processo legislativo, doutrinário e jurisprudencial deste espaço do continente-berço.

## **Capítulo II – A cláusula de pós-eficácia no contrato de trabalho nos ordenamentos jurídicos angolano e português**

A RJL é pautada por vários deveres, sendo um principal e outros deveres acessórios integrantes da prestação principal e dos deveres autónomos da prestação principal<sup>24</sup>. De entre os deveres do trabalhador constam os seguintes:

### **a) Diligência e fidelidade<sup>25</sup>;**

---

<sup>24</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2013), *ob. cit.*, 2.<sup>a</sup> ed., Coimbra Almédina, pp. 151-159.

<sup>25</sup> Sobre tais deveres, *vide* YAKUVELA, Apollo Pedro Felino (2013), *Noções de Direito do Trabalho Angolano*, 1.<sup>a</sup> ed., Lubango, Integracons Editora, pp. 225-233. Entretanto, o legislador e a doutrina portuguesas já abandonaram o conceito de dever de fidelidade, tendo-o substituído pelo dever de lealdade porquanto o termo fidelidade é mais adequado para as relações laborais comunitário-pessoais. Nas atuais situações

- b) Obediência;
- c) Lealdade;
- d) Pontualidade e assiduidade;
- e) Custódia;
- f) Respeito<sup>26</sup>;
- g) Saúde e segurança<sup>27</sup>;
- h) Sigilo;
- i) Ocupação efetiva<sup>28</sup>.

Do leque de deveres respeitantes a RJL, o da lealdade tem particular interesse para o presente trabalho, porquanto a cláusula de pós-eficácia é o prolongamento de tal dever mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Com efeito, permite o legislador que os sujeitos da RJL incluam no contrato de trabalho, em qualquer fase deste, ou em adenda, cláusulas protetivas das informações obtidas pelo trabalhador no período da sua vigência, ainda que tal implique a abstenção no exercício da atividade profissional, para outro empregador, durante certo *lapso* de tempo.

---

jurídicas massificadas será mais correto aludir-se a um dever de lealdade, conforme assevera MARTINEZ, Pedro Romano (2010), *Direito do Trabalho*, 5.<sup>a</sup> ed., Lisboa/Coimbra Instituto de Direito do Trabalho/Almedina, p. 531. A título de direito comparado vale referir que o autor revela que o dever de fidelidade é consagrado até hoje na Itália e Inglaterra, ao passo que em Espanha e Alemanha, o legislador utiliza o termo dever de boa fé. *Vide* MARTINEZ, Pedro Romano, *ob. cit.*, p. 531, nota de rodapé n.º 3. O legislador angolano perfilou-se na linha daqueles que chamam de dever de lealdade, sendo, doutrinariamente, uma emanção do princípio-dever da boa fé. Mas a cláusula de pós-eficácia é alicerçada nos princípios da legalidade (forma do contrato ou adenda, duração temporal do pacto, contrapartida pecuniária e objeto da atividade alvo da limitação, territorialidade, proporcionalidade, responsabilidade civil, liberdade contratual e remuneratório, *vide* SOUSA E SILVA, Sofia, *ob. cit.*, p. 16).

<sup>26</sup> FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina (2015), *Contrato de Trabalho – Novo Regime Jurídico Angolano*, Porto/Uíge, Vida Económica, pp. 202-207. Alguma doutrina também inclui o dever de urbanidade, tal como as LGT de 2000 e 2015.

<sup>27</sup> *Vide* FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina (2015), *ob. cit.*, p. 206.

<sup>28</sup> *Vide* LUACUTI, Adalberto (2013), «Ocupação Efetiva como Garantia da Realização Plena do Contrato de Trabalho», in *Revista de Estudos Avançados*, Ano I, FDUAN, Luanda, pp. 11-92.

Esta faculdade é emanção do princípio da boa fé, termos em que as partes devem consolidar e proteger a confiança gerada antes, durante e depois da vigência de determinado contrato. A tal situação de facto a doutrina chama cláusula de pós-eficácia<sup>29</sup>.

O fundamento da cláusula de pós-eficácia é a proteção dos dados e informações que o trabalhador acumule durante o período de vigência do contrato de trabalho, considerando que os mesmos são bens jurídicos tutelados. Como adiante se verá, as cláusulas de pós-eficácia têm como fonte o contrato, a sua adenda ou, ainda, os usos profissionais que, em muitos casos, evoluem para costume. Segundo DRAY, Guilherme Machado, «o centro da vida económica não reside na produção de bens ou serviços, mas sim na informação [...]», pois, «os elementos que marcam a sociedade de informação são de diversa natureza: em termos tecnológicos, a sociedade de informação tem as tecnologias de informação e de comunicação como força motriz; em termos sociais, a sociedade de comunicação aposta no aumento da qualidade de vida dos cidadãos; em termos económicos, eleva a informação a fator económico-chave; em termos políticos, apoia-se na liberdade de informação; em termos espaciais, assenta na globalização da economia e na criação de redes ou autoestradas da informação»<sup>30</sup>.

Em sede do direito do trabalho e, neste caso, do direito do trabalho comparado nos propusemos estudar a cláusula de pós-eficácia nos OJ angolano e português. Para o efeito, teremos como instrumentos de trabalho os respetivos diplomas reguladores das RJL, mormente a Lei n.º 7/15, de 15 de junho – Lei Geral do Trabalho de Angola<sup>31</sup> e a Lei

---

<sup>29</sup> Para mais aprofundamento, vide as dissertações de mestrado de PEREIRA, Diogo Gonçalo Escada (2014), *O Pacto de Não-Concorrência no Contrato de Trabalho – Alguns Aspectos*, Coimbra e SILVA E SOUSA, Sofia (2011), *Obrigações de Não-Concorrência com Efeitos Post Contractum Finitum*, Lisboa, disponível em [www.google.com](http://www.google.com) (consultado no dia 10.05.2018).

<sup>30</sup> Vide DRAY, Guilherme Machado (2002), «Teletrabalho, Sociedade de Informação e Direito», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Coimbra, Almedina, pp. 262-263.

<sup>31</sup> De permeio, recorreremos à Lei n.º 2/00, de 11 de fevereiro, também conhecida por Lei Geral do Trabalho, adiante LGT de 2000, para discutir algumas soluções legislativas consagradas na lei revogada. No OJA, a LGT 2000 foi a primeira a consagrar a cláusula de pós-eficácia. Em Portugal, a cláusula de pós-eficácia vigora desde 1966 *ex vi* do Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de maio de 1966 – Lei do Contrato de Trabalho – Regime jurídico do contrato individual do trabalho. Para mais informações, vide SILVA E SOUSA, Sofia, *ob. cit.*, pp. 7 e 24-32.

n.º 7/09, de 12 de fevereiro – Código de Trabalho Português<sup>32</sup>, adiante, LGT 2015 e CTP, respetivamente.

O exercício comparatístico terá como base exclusiva os respetivos diplomas reguladores, olhando-se, por isso, para a denominação, a estruturação e o conteúdo, visando aquilatar a função epistemológica e a heurística.

Assim:

- 1.º O órgão competente para aprovar as leis em Angola é a Assembleia Nacional, nos termos dos artigos 161.º, n.º 2, al. b); 165.º, n.º 2 e 166.º, n.º 2, al. d) da CRA, ao passo que em Portugal é a Assembleia da República, nos termos do artigo 161.º, al. c) da CRP, havendo, por isso, convergência orgânica<sup>33</sup> apesar da diferença encontrada na terminologia Assembleia Nacional e da República;
- 2.º O ato normativo que regula as RJL é a lei, tanto em Angola<sup>34</sup> como em Portugal<sup>35</sup>, pelo que há convergência quanto ao tipo de ato normativo, assim como continuidade na designação das leis considerando a legislação antecedente face à atual;
- 3.º O diploma que regula as RJL em Angola tem a designação de Lei Geral do Trabalho, ao passo que, em Portugal, é Código do Trabalho, havendo, por isso, uma divergência designativa;
- 4.º A LGT não dispõe de um título, ao passo que o CTP dispõe de um título que regula o contrato de trabalho e, por esta via, a cláusula de pós-eficácia, havendo, por isso, divergência quanto à organização e à sistematização das definições das respetivas leis;
- 5.º Na LGT, o Capítulo III regula o conteúdo da relação jurídico-laboral, ao passo que no CTP é o Capítulo I<sup>36</sup> que regula as

---

<sup>32</sup> Refira-se que o legislador português aprovou o novo CT pela Lei n.º 93/19, de 4 de setembro, tendo introduzido algumas alterações ao existente. Entretanto, a parte referente à cláusula de pós-eficácia mantém-se inalterada pela Lei n.º 7/09, de 12 de fevereiro.

<sup>33</sup> Esta questão é relevante porquanto, no período de 1975 a 1981, em Angola, o Conselho da Revolução tinha competência legislativa, por inexistência da Assembleia do Povo e da Assembleia Nacional, sendo esta sucedânea daquela.

<sup>34</sup> Lei n.º 7/15, de 15 de junho. Em Angola já vigoraram as leis n.º 6/81, de 24 de agosto, e n.º 2/00, de 11 de fevereiro.

<sup>35</sup> Lei n.º 7/09, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho Português.

<sup>36</sup> Na LGT de 2000 era o Capítulo III.

- disposições gerais do Título I, havendo, por isso, uma divergência quanto ao número do capítulo e quanto à sua epígrafe;
- 6.º Na LGT, a cláusula de pós-eficácia está inserida na Secção I sobre os poderes, direitos e deveres das partes, ao passo que no CPT encontrámo-la na Secção VIII sobre cláusulas acessórias, sendo, por isso, divergentes quanto ao número e à epígrafe;
  - 7.º Na LGT inexistia uma subsecção, ao passo que no CPT a subsecção tem como epígrafe «Cláusulas de Limitação da Liberdade de Trabalho», havendo, por isso uma divergência quanto a organização e sistematização;
  - 8.º Na LGT, a cláusula de pós-eficácia é regulada no artigo 45.º, n.ºs 1, 2, 3 e 4<sup>37</sup>, ao passo que no CTP se encontra no artigo 136.º, n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5, havendo, por isso, divergência quanto ao número do artigo nos textos legislativos;
  - 9.º Quer na LGT quer no CPT, a cláusula de pós-eficácia é escrita, havendo, por isso, convergência entre os dois OJ, nos termos das disposições dos artigos 45.º, n.º 1, al. a) e n.º 2, 1.ª parte da LGT<sup>38</sup> e 136.º, n.º 2, al. a) do CTP;
  - 10.º Na LGT, a cláusula de pós-eficácia tem de constar no contrato de trabalho ou na adenda<sup>39</sup> [artigo 45.º, n.º 1, al. a)], ao passo que no CTP está inserida no contrato de trabalho ou revogação, sendo este o respetivo instrumento jurídico, havendo, por isso, convergência;
  - 11.º Na LGT existem duas cláusulas de limitação da atividade, mormente: (i) quando o exercício da atividade possa causar prejuízo efetivo ao empregador e (ii) a concorrência desleal<sup>40</sup>, nos termos do artigo 45.º, n.º 1, al. b) da LGT, ao passo que no CTP só existe uma causa, mormente a atividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador, nos termos do artigo 136.º, n.º 2, al. b), havendo, por isso, divergência relevante porquanto o OJA se refere ao «prejuízo efetivo», ao passo que

---

<sup>37</sup> Na LGT de 2000, a cláusula de pós-eficácia era regulada no art. 47.º, n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5.

<sup>38</sup> Na LGT de 2000, encontramos-lo no art. 47.º, n.º 1, al. a) e n.º 3, 1.ª parte.

<sup>39</sup> Na LGT de 2000, o legislador referia-se a «adicional» e não a «adenda». Somos de opinião que o legislador laboral angolano andou bem na LGT 2015 ao substituir o termo adicional por «adenda».

<sup>40</sup> As causas de limitação da atividade do trabalhador em sede da cláusula de pós-eficácia são as mesmas na LGT de 2000 como na de 2015, havendo, por isso, continuidade.

o OJP se refere apenas ao «prejuízo», significando que o legislador angolano foi mais exigente do que o português associado ao facto de este último não atribuir nenhuma importância à concorrência desleal<sup>41</sup>;

- 12.º Quer na LGT quer no CTP, o momento da celebração da cláusula de pós-eficácia é omissa, mas tal pode ser inserido no contrato de trabalho ou adenda a todo o tempo, ou seja, antes, durante e depois da cessação do mesmo nos termos dos artigos 405.º do CCA<sup>42</sup> e CCP<sup>43/44</sup>, sendo por isso, um aspeto convergente entre os dois OJ<sup>45</sup>;
- 13.º Na LGT, a condição para a aceitação da cláusula de pós-eficácia é, nos termos do artigo 45.º, n.º 1, al. c) a atribuição de um salário, ao passo que no CTP tal realidade só é eficaz mediante a atribuição de uma compensação nos termos do artigo 136.º, n.º 2, al. c), havendo, por isso, uma divergência quanto ao regime compensatório pecuniário;

---

<sup>41</sup> A doutrina portuguesa entende que, cessada a RJL, o trabalhador conquista a liberdade de concorrer com o empregador à luz do art. 47.º da CRP. O fundamento da estipulação da cláusula de pós-eficácia é a proteção do negócio do anterior empregador, pois o ex-trabalhador está em posição de pôr em perigo o negócio do empregador conforme assevera XAVIER, Bernardo Lobo (1993), *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Lisboa, Verbo, p. 341. Entretanto, CORDEIRO, António Menezes, «Concorrência Laboral e Justa causa de Despedimento» in *ROA*, Vol. II, 1986, p. 504, nota que «os trabalhadores por conta de outrem estão numa posição especialmente privilegiada para concorrer com o empregador na medida em que obtêm ao serviço do mesmo o controlo da clientela, conhecimentos profissionais, técnicos e de gestão específicos e podem beneficiar, sem encargos, de investimentos realizados pelo empregador». Na mesma senda, é vedado ao empregador revelar factos da vida pessoal do trabalhador de que apenas teve conhecimento por força do vínculo laboral, segundo PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *ob. cit.*, p. 955. Pensamos, assim, que a cláusula de pós-eficácia é um dever recíproco.

<sup>42</sup> Código Civil Angolano.

<sup>43</sup> Código Civil Português.

<sup>44</sup> *Vide*, a propósito, a anotação n.º 4, *in fine*, do art. 136.º do CTP de MARECOS, Diogo Vaz (2012), *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição atualizada, Coimbra, Coimbra Editora, p. 335, com o qual concordamos.

<sup>45</sup> SOUSA E SILVA, Sofia, no essencial dessa matéria propõe dois momentos para a celebração da cláusula de pós-eficácia nos contratos de trabalho: a 1.ª no momento da contratação inicial e a 2.ª no momento da promoção do trabalhador, sendo que considera haver condições para o trabalhador recusar aceitar a inclusão desta cláusula por ocasião da cessação da RJL, pois pode exigir uma contrapartida mais elevada (contrapartida pecuniária, entenda-se), *ob. cit.*, pp. 55-56. Extraímos o sentido teleológico da autora e não a transcrição textual do seu pensamento.

- 14.º Quer na LGT quer no CTP, haverá redução do salário e da compensação, respetivamente, se o trabalhador tiver beneficiado de formação paga pelo empregador, nos termos dos artigos 45.º, n.º 1, al. c) da LGT e 136.º, n.º 4 do CTP, pelo que estamos diante de um elemento convergente dos dois OJ<sup>46</sup>;
- 15.º Na LGT, a limitação temporal para a generalidade dos trabalhadores é de três anos (artigo 45.º, n.º 1), ao passo que no CTP é de dois anos (artigo 136.º, n.º 2), havendo, por isso, divergência;

Entretanto,

- 16.º Na LGT, inexistente alguma limitação temporal para os trabalhadores cuja atividade suponha uma especial relação de confiança, facto que no CTP é estipulado em três anos nos termos do artigo 136.º, n.º 5, havendo, por isso, uma divergência relevante;
- 17.º Quer na LGT quer no CTP inexistente a limitação geográfica, havendo, por isso, convergência<sup>47</sup>;
- 18.º Na LGT existe responsabilidade solidária entre o trabalhador e o novo empregador em caso de violação da cláusula de pós-eficácia (artigo 45.º, n.º 4<sup>48</sup>), ao passo que no CTP essa realidade inexistente<sup>49</sup>, havendo, por isso, divergência;
- 19.º Na LGT, a violação da cláusula de pós-eficácia é considerada conflito individual de trabalho (artigo 272.º, n.º 1)<sup>50</sup>, tal como

---

<sup>46</sup> Pensamos que a redução do valor do salário ou da compensação deve respeitar o princípio da proporcionalidade.

<sup>47</sup> Esta questão tem especial interesse porquanto a LGT de 2000, em Angola, estabelecia a limitação geográfica num raio de 100 quilómetros nos termos do seu já revogado art. 47.º, n.º 2.

<sup>48</sup> Na LGT de 2000 esta responsabilidade solidária estava consagrada no art. 47.º, n.º 5, havendo, por isso, continuidade.

<sup>49</sup> Entretanto, há autores que defendem que a violação do pacto de pós-eficácia determina responsabilidade civil contratual, nos termos gerais dos arts. 798.º e ss do CCP sendo PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *ob. cit.*, p. 954, ao passo que MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, p. 620 admite a responsabilidade civil da empresa terceira que contrate o trabalhador em violação da cláusula.

<sup>50</sup> Consideramos que a violação da cláusula de pós-eficácia é uma circunstância agravante, porquanto o trabalhador está sempre vinculado a ele, mesmo que não haja essa estipulação. A questão não reside na estipulação duma cláusula específica, mas na vinculação ao princípio da boa fé que pode conduzir a uma responsabilização do trabalhador após a extinção do contrato, sempre que, em violação ao dever de confiança subsequente [...], venham a ser causados danos ao seu antigo empregador, independentemente

no CTP [art. 136.º, n.º 1 e 138.º, n.º 1, al. f)], sendo que o foro competente para dirimir tal conflito é o tribunal do domicílio do trabalhador, do empregador ou do local onde os factos ocorreram nos termos dos artigos 29.º da CRA, 55.º da LOOFTJC, 307.º da LGT e 5.º a 7.º da LEOJL, em Angola, sendo que, em Portugal tal matéria tem fundamento nos artigos 20.º, n.ºs 1 e 5 da CRP, 78.º e 85.º, al. b) da LOFTJ, havendo, por isso, convergência quanto ao acesso aos tribunais;

- 20.º No OJA, havendo recurso da sentença do tribunal de comarca ou provincial, o mesmo é apreciado pelo tribunal supremo<sup>51</sup>, ao passo que no OJP o recurso é interposto no tribunal da relação<sup>52</sup>, havendo, por isso, uma divergência;
- 21.º Em Angola inexistente jurisprudência sobre a matéria, ao passo que em Portugal abunda, havendo, por isso divergência.

Feito o diagnóstico da cláusula de pós-eficácia nos OJ angolano e português, urge, pois, quantificar e qualificar as duas realidades. Com efeito, existem oito elementos convergentes e 13 divergentes. Quantitativamente,

---

temente do pacto de não concorrência como assinala MARTIS, João Zenha, *Os Pactos de Não-Concorrência*, p. 308 *apud* SOUSA E SILVA, Sofia, *ob. cit.*, p. 23. Na mesma senda, *vide* RAMALHO, Maria do Rosário, *ob. cit.*, p. 1036. Veja-se outra situação de violação da cláusula de pós-eficácia por parte do antigo empregador que tem que ver com o não pagamento da contrapartida que confere ao ex-trabalhador o direito de reclamar àquele ou ainda de intentar ação judicial. Entretanto, assinala, NASCIMENTO, Ricardo *apud* SOUSA E SILVA, Sofia, *ob. cit.*, p. 132, o não pagamento pontual pela entidade patronal da contrapartida financeira não liberta o trabalhador da obrigação de não concorrência [...], termos em que o trabalhador deve continuar a abster-se de concorrer contra o empregador.

<sup>51</sup> Art. 21.º, n.º 3, al. d) da Lei n.º 13/11, de 18 de março – Lei Orgânica do Tribunal Supremo.

<sup>52</sup> Em Angola, existe a Lei n.º 1/16, de 10 de fevereiro, que institui os Tribunais da Relação, mas, até a presente data (2018), os mesmos não estão em funcionamento. É o art. 29.º que lhe atribui competência para julgar, em matéria laboral, de facto e de direito, os recursos das decisões dos tribunais de comarca, dos tribunais provinciais e dos tribunais municipais ainda em funcionamento. Pela Resolução de 25 de abril de 2018, o Conselho Superior da Magistratura Judicial da República de Angola extinguiu alguns tribunais municipais e transformou-os em salas de competência genérica e especializada dos tribunais provinciais. O jurista José Luís Domingos considerou tal deliberação inconstitucional pelo facto de o CSMJ não ter competência para legislar sobre matéria de competência absoluta da Assembleia Nacional, com o qual concordamos. *Vide* o texto do jurista *A Incompetência do CSMJ para Extinguir Tribunais Municipais e Criar Salas de Competências Genérica – Breve Reflexão*, em [www.club-k](http://www.club-k) (consultado no dia 12.05.18).

conclui-se que as divergências são de forma, ao passo que, qualitativamente, as convergências são de fundo ou conteúdo.

Seguidamente realizamos a microcomparação com base na qualidade dos pontos convergentes e divergências para assacar da utilidade das soluções em presença. No fundo estaremos a tratar de questões de substância e não meramente formais como a sistematização da lei à luz da técnica legislativa, como aconteceu por ocasião do tratamento das questões quantitativas. Para o efeito, seguiremos o seguinte roteiro:

a) Quanto à forma escrita

É consensual a ideia segundo a qual os aspetos de natureza especial devem estar registados em documento quer particular, quer público.

A julgar pela complexidade das informações técnicas que o trabalhador acumula ao fim de determinado *lapso* de tempo, o conhecimento dos negócios e métodos de produção do empregador assim como a respetiva clientela é, pois, de compreender o posicionamento do legislador ao estabelecer a cláusula de pós-eficácia de modo escrito<sup>53</sup>.

É curioso notar que determinado trabalhador pode constituir a RJL verbalmente e manter-se nesta condição. Nestes termos, somos levados a pensar que, em sede da cláusula de pós-eficácia, se pode elaborar, apenas, a adenda, fazendo-se referência ao período de vigência da mesma sem as demais cláusulas gerais, porquanto o contrato de trabalho é pré-existente a esta fase.

b) Quanto ao instrumento jurídico

O instrumento jurídico instituído pelo legislador é o (i) contrato de trabalho escrito, (ii) a adenda<sup>54</sup> e a (iii) revogação<sup>55</sup>. Estes institutos jurídicos são verdadeiros *nominem iuris* que estabelecem cláusulas especiais que vigorarão por determinado *lapso* de tempo, mormente, três anos para a generalidade dos trabalhadores em Angola [artigo 45.º, n.º 1, al. a) da LGT] e aqueles que tenham exercido funções de especial

---

<sup>53</sup> No mesmo sentido, vide MARTINEZ, Pedro Romano, *ob. cit.*, p. 534. Cf., igualmente, LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2016), *ob. cit.*, 5.ª ed., Coimbra, Almedina, p. 276.

<sup>54</sup> A adenda vigora em Angola [art. 45.º, n.º 1, al. a) da LGT 2015].

<sup>55</sup> A revogação vigora em Portugal (art. 136.º do CTP).

relação de confiança do empregador em Portugal (artigo 136.º, n.º 5 do CTP)<sup>56</sup>, sendo disso justificação o facto de o conteúdo do dever de lealdade ser tanto mais intenso quanto maior for a posição hierárquica do trabalhador na empresa, como assevera LEITÃO<sup>57</sup>, Luís Manuel Teles de Menezes; o legislador português estabelece ainda o prazo de dois anos para a generalidade dos trabalhadores (artigo 136.º, n.º 2 do CTP).

O contrato de trabalho, a adenda e a revogação são instrumentos jurídicos que têm por função garantir alguma segurança jurídica às partes celebrantes para efeitos de acionamento da competente ação judicial em caso de violação. As cláusulas de pós-eficácia são específicas e revogam cláusulas gerais constantes no contrato de trabalho por serem celebradas em momento posterior. É o que se infere dos artigos 45.º, n.º 1, al. a) da LGT e 136.º, n.º 2, al. a) do CPT.

Os legisladores angolano e português não estabelecem quaisquer formalidades para atribuir eficácia jurídica aos referidos instrumentos. Está-se a pensar, por exemplo, no reconhecimento notarial da adenda ou da revogação. Portanto, o legislador adotou uma postura de neutralidade quanto a essa matéria, pelo que competirá às partes escolher a melhor forma. Nestes termos, somos a concluir que o instrumento tanto pode ser particular como público, sendo requisitos essenciais a formulação de cláusulas escritas e a assinatura das partes.

Outro elemento sobre o qual o legislador não se pronunciou tem que ver com a existência, ou não, de testemunhas, pelo que, no limite, nada obsta a que as mesmas sejam incluídas para assinar a adenda ou a revogação, estando esta matéria na livre determinação das partes, no âmbito da autonomia da vontade nos termos do artigo 405.º do CCA e CCP, respetivamente.

### c) Quanto à causa da limitação

A limitação da atividade tem duas causas. Uma é parcialmente convergente entre os dois OJ e outra é divergente, embora decorrente da omissão do OJ português. Assim, a causa parcialmente convergente

---

<sup>56</sup> Em Espanha, a cláusula de pós-eficácia não deverá ter duração superior a dois anos para os técnicos e seis meses para os demais trabalhadores. *Vide* SOUSA E SILVA, Sofia, *ob. cit.*, p. 13, *apud* GOMES, Júlio Manuel Vieira, *ob. cit.*, p. 8, com base no Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março – Estatuto de los Trabajadores.

<sup>57</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2016), *ob. cit.*, p. 276.

da limitação tem que ver com a «atividade cujo exercício possa causar prejuízo (efetivo) ao empregador» [artigos 45.º, n.º 1, al. b) da LGT e 136.º, n.º 2, al. b) do CTP].

Portanto, os dois legisladores partem do mesmo princípio que reside no facto de a «atividade do trabalhador poder causar prejuízo ao empregador». O prejuízo pode ser potencial ou objetivamente verificado. Entretanto, o legislador angolano estabelece que o prejuízo tem de ser efetivo, significando que compete ao empregador provar o risco que corre com a cessação do contrato de trabalho ou, no limite, elaborar uma lista de situações de facto que possam prejudicá-lo efetivamente.

Já o legislador português estabeleceu uma cláusula mais genérica, sendo este facto comprovado com a ausência do vocábulo efetivo do texto do CTP.

Outra causa de limitação da atividade do trabalhador no mercado de trabalho tem que ver com a concorrência desleal [artigo 45.º, n.º 1, al. b), *in fine*, da LGT]. Como sabemos, a concorrência desleal pode decorrer do facto de o trabalhador exercer o mesmo tipo de atividade e, até, na mesma localidade em que opera o empregador, por conta própria ou por conta de outrem. Nestes termos, o legislador veio acautelar essa violação potencial.

O legislador laboral angolano considera a concorrência desleal uma causa de limitação da atividade do trabalhador, mesmo depois da cessação do contrato de trabalho. O legislador laboral português não considera, *a priori*, este facto pelo que não o incluiu na lei, havendo, por isso, uma divergência entre os OJ. Segundo LEITÃO<sup>58</sup>, Luís Manuel Teles de Menezes, «o dever de não-concorrência não reveste a característica de pós-eficácia, pelo que apenas se mantém enquanto vigora o contrato de trabalho. Após a extinção deste, o trabalhador adquire plena liberdade de fazer concorrência ao empregador».

Não é, porém, líquido que o legislador português não admita a concorrência desleal do trabalhador face ao empregador logo após a cessação da RJL. Caso tal aconteça, ou haja fundado receio de que tal aconteça, pode o empregador recorrer a esse instituto jurídico e constar na cláusula de pós-eficácia nos termos do artigo 136.º, n.º 2, al. b) do CTP.

---

<sup>58</sup> *Ob. cit.*, p. 277.

Portanto, no domínio da determinação da causa de limitação da atividade do trabalhador, o legislador angolano é mais exigente que o legislador português uma vez que impõe um dever especial de fundamentação por um dos dois motivos supramencionados, ao passo que o legislador português se basta com uma causa genérica, sendo tal conclusão derivada da comparação dos artigos 45.º, n.º 1, al. b) da LGT e 136.º, n.º 2, al. b) do CTP.

#### d) Quanto à condição

Para que o trabalhador aceite celebrar a cláusula de pós-eficácia existe uma condição pressupONENTE que se apresenta como requisito de validade da proposta. Com efeito, a condição em causa ocorre *ope lege* e não *ex voluntas* das partes.

Ocorrendo *ope lege*, esta condição significa que o legislador acautelou o interesse das partes, pois a mesma impõe sacrifícios aos contraentes. Nesta senda, o interesse do trabalhador é conservar algum meio de subsistência de natureza pecuniária, para se sustentar a si e à sua família, embora, em muitos casos, com valores mais baixos se comparados ao período em que esteve a exercer a atividade profissional onde, por ventura, recebia complementos salariais. Dito de outro modo: o legislador impõe que o trabalhador receba apenas o salário-base<sup>59</sup> e não a remuneração, compreendendo esta o salário-base e todas as demais prestações e complementos pagos direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie, sejam quais forem as suas denominações e formas de cálculo, desde que percebido com caráter de regularidade e periodicidade, nos termos do artigo 155.º, n.º 1 e 3, *in fine*, da LGT.

Assim, o legislador pretende salvaguardar a dignidade da pessoa humana (artigo 1.º da CRA), atribuindo-lhe condições mínimas para a sua sobrevivência.

---

<sup>59</sup> Quando o legislador estabelece que o trabalhador abrangido pela cláusula de pós-eficácia tem direito ao salário-base, está a contemplá-lo, também, com as gratificações anuais, mormente, as gratificações de férias e o subsídio de Natal que são de 50% cada, nos termos do art. 158.º da LGT.

e) Quanto à redução pecuniária

Durante a vigência do contrato de trabalho, o trabalhador beneficia, direta ou indiretamente, de ações de formação proporcionadas pelo empregador. Este dever decorre da lei. O investimento na formação é a chave do desenvolvimento das empresas, pois o conhecimento é, hoje, o principal ativo dos trabalhadores e das empresas.

As vantagens decorrentes da formação impelem os empregadores a apostarem em estratégias de aperfeiçoamento e treinamento profissional especializado às suas expensas. Tal significa que o empregador, em determinada fase da vigência do contrato de trabalho, proporciona formação interna ou externa a favor dos seus trabalhadores. O investimento inclui as ações de seleção de cursos ou módulos, a contratação de docentes e formadores, a preparação da logística formativa (material de apoio, alimentação, transporte e alojamento). Todo este processo custa dinheiro. Dinheiro do empregador que deve ser registado na área competente da empresa<sup>60</sup> para os devidos efeitos; dito mais claramente, constar no processo individual do trabalhador que beneficiou da formação.

Por ocasião da cessação da RJL, qual ajuste de contas, ao empregador é lícito que proceda a descontos no valor do salário-base ou da compensação a receber pelo empregador no período de vigência da cláusula de pós-eficácia. Tais descontos terão por fundamento as ações de formação de que o trabalhador beneficiou pagas pelo empregador. Portanto, o trabalhador contrai uma dívida quando beneficia de formação paga pelo empregador.

Aqui chegados, pensamos que tal atuação é legítima por parte do empregador. Entretanto, o empregador deverá proceder aos descontos de acordo com o princípio da proporcionalidade, termos em que se deve estabelecer uma percentagem a descontar mensalmente para saldar a dívida. Esta questão é deveras importante porquanto o empregador está legalmente impedido de penhorar o salário do trabalhador (artigo 177.º, n.º 1 da LGT). Numa tal situação, esta realidade significa que a liquidação total da dívida poderá ocorrer muito para além do tempo legalmente estabelecido para a limitação do exercício de atividade profissional pelo

---

<sup>60</sup> Normalmente, a Direção dos Recursos Humanos, que tem um Departamento de Formação.

trabalhador: dois a três anos, consoante o caso em Angola e Portugal, respetivamente (artigos 45.º, n.º 1 da LGT e 136.º, n.º 2 do CTP).

No limite, o valor da dívida decorrente da formação pode ser um impedimento para o trabalhador cessar a RJL, sobretudo quando não tem perspectiva de conseguir novo emprego ou o valor do salário-base ou da compensação for baixo e o seu pagamento faseado for estendido no tempo. Tempo superior ao período de vigência da cláusula de pós-eficácia diga-se.

Nestes termos, a estipulação do prazo e o montante do valor a descontar são uma excelente fase de (re) negociação contratual entre as partes!

Sendo o ponto principal desta característica da cláusula de pós-eficácia a redução do valor do salário-base e da compensação, é *mister* considerar que o mesmo poderá ser pago pelo trabalhador ou pelo novo empregador.

Em Angola, vigora, neste aspeto, a responsabilidade solidária. Temos em que o novo empregador pode pagar a dívida «contraída» pelo trabalhador em virtude da formação de que beneficiou do anterior empregador, nos termos dos artigos 41.º, al. i) e 45.º, n.º 1, al. c) e n.º 4 da LGT. Por sua vez, em Portugal, a responsabilidade é exclusiva do trabalhador (artigo 136.º, n.º 4 do CTP).

Em conclusão, os OJ angolano e português divergem quanto ao objeto do desconto (salário-base *vs.* compensação) e ao tipo de responsabilidade (solidária ou exclusiva) para o pagamento da dívida decorrente da formação de que o trabalhador beneficiou, mas convergem quanto à finalidade desse pagamento, que é ressarcir o anterior empregador dos custos por si suportados com a formação do trabalhador.

#### f) Quanto à limitação temporal

A limitação temporal é, porventura, a mais visível na cláusula de pós-eficácia porquanto é aquela que fica mais à mostra da comunidade laboral e familiar, pois a pessoa que era vista a sair todos os dias para ir trabalhar agora permanece em casa a ver televisão ou a estudar.

Os legisladores angolano e português estabeleceram, apenas, uma limitação máxima que, para a generalidade dos trabalhadores em Angola, é de três anos, ao passo que em Portugal é de dois anos; ainda em Portugal esta limitação chega aos três anos se o trabalhador tiver desempenhado funções de especial confiança do empregador. Estão

neste último caso os trabalhadores que tenham exercido funções de direção, chefia, técnicos altamente qualificados e de secretariado, pois têm acesso a um volume considerável de informação do empregador.

Ambos os legisladores determinam que o prazo vai até aqueles limites, deixando, entretanto, a definição de limites mínimos à disposição das partes, pelo que, em rigor, a limitação pode não chegar ao teto máximo. Há, por isso, uma liberdade de estipulação desta cláusula nos termos do artigo 405.º, n.º 1 dos CCA e CCP. A questão da limitação temporal é, no fundo, variável.

A limitação temporal deve ter por objeto o exercício da atividade profissional pelo trabalhador nos mesmos tipo e setor de atividade em que trabalhava na vigência do contrato de trabalho anterior. Assim, não faz sentido que o trabalhador que exerça duas profissões em simultâneo (mecânico e professor, por exemplo) seja abrangido pela cláusula de pós-eficácia em ambas. O que é defensável é que, cessando o contrato de trabalho como mecânico, se estabeleça a cláusula de pós-eficácia apenas nesta profissão, não abrangendo, por isso, a de professor.

Em Angola, por exemplo, o jornalista Graça Campos, proprietário do jornal impresso *Semanário Angolense* vendeu o seu título a um grupo empresarial privado. Simultaneamente, o acordo estabelecia que, nos cinco anos subsequentes à venda do jornal, não podia criar outro título que concorresse contra o *Semanário Angolense* (2010/2015<sup>61/62</sup>). Em Portugal, o selecionador de futebol no ano de 2004, o brasileiro Luís Felipe Scolari, esteve vinculado a uma cláusula de pós-eficácia de dupla dimensão: geográfica e temporal. Com efeito, o selecionador não deveria prestar serviços a seleções europeias por um período de 10 anos (2004/2014).

---

<sup>61</sup> Informação confirmada pelo próprio por ocasião da preparação do presente trabalho.

<sup>62</sup> Embora o caso não tenha ocorrido no âmbito da LGT, somos impelidos a referir o facto de o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público da República de Angola ter sancionado disciplinarmente um magistrado jubulado que exercia funções de administrador de uma sociedade comercial de que era sócio. É que a Lei n.º 22/12, de 14 de agosto – Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público, estabelece no artigo 116.º, n.º 1, 1.ª parte e n.º 4, que os Magistrado do Ministério Público não podem desempenhar cargos de administração, gerência ou direção, nem participar em outros órgãos executivos de qualquer sociedade, sem prejuízo de serem detentores de ações, quotas e participações societárias. Portanto, é-se magistrado vitaliciamente, estando ou não no ativo, pelo que, mesmo jubulado, continua vinculado aos direitos e aos deveres da profissão, em especial, a cláusula de pós-eficácia, nos termos do art. 144.º, n.ºs 2 e 4, 1.ª parte da LOPGRMP.

A limitação para o exercício da profissão quer temporal quer geograficamente é, assim, um prolongamento da cláusula de exclusividade dos trabalhadores não abrangidos pelo pluriemprego na vigência do contrato de trabalho.

O legislador encontra fundamento para a limitação temporal na possibilidade de o trabalhador utilizar o conhecimento acumulado dos processos, negócios e clientela do empregador para benefício próprio ou do novo empregador, facto que o poderá prejudicar. Este risco potencial leva-o a jogar o seguro, como soe dizer-se.

Portanto, o OJ angolano diverge do português quanto ao prazo da limitação temporal em se tratando da generalidade dos trabalhadores, porquanto o regime-regra é até três e dois anos, respetivamente; ambos os OJ divergem ainda na abrangência de tal cláusula dos trabalhadores que exerçam atividades que suponham especial relação de confiança do empregador, pois em Angola esta cláusula não existe, diferentemente de Portugal.

Entretanto, ambos os legisladores convergem na finalidade da limitação temporal.

#### g) Quanto à limitação geográfica

A limitação geográfica tem por objeto um território. A LGT de 2000 impunha a limitação do exercício da atividade laboral num raio de 100 quilómetros, nos termos do artigo 47.º, n.º 2, uma vez cessada a RJL.

Entretanto, a LGT 2015 e o CTP não estabelecem qualquer limitação neste domínio.

Portanto, os ordenamentos jurídicos angolano e português convergem não consagrando esta limitação.

#### h) Quanto à responsabilidade solidária

Sendo esta característica conexa à referida na alínea e) (redução do valor), remete-se a sua argumentação àquele instituto.

Vimos, com o retratado *supra*, que o dever de sigilo tem fundamento nos artigos 44.º, al. g) da LGT<sup>63</sup> e 128.º, al. f), 126.º, n.º 1 do CTP e

---

<sup>63</sup> No OJA existem outras disposições normativas que regulam o sigilo profissional, a saber: artigos 34.º, n.º 1 e 194.º, n.º 3 da CRA; artigos 22.º, n.º 2 e 26.º, n.º 3 da Lei sobre o Direito de Negociação Coletiva; artigos 298.º, n.º 5 da LGT; 9.º, n.º 1, 11.º, n.º 2,

762.º do CCP, de modo a manter os segredos da produção, processos, negócios e clientela do empregador fora do alcance de quem não tem relação direta com este, pois têm o direito a reserva da vida privada, nos termos dos artigos 70.º da CRA e 26.º, n.º 1 da CRP.

Para que haja responsabilização<sup>64</sup>, são exigidos os seguintes requisitos:

- a) Existência de dano em momento posterior ao término do contrato;
- b) Nexó de causalidade entre a conduta e o dano pós-contratual;
- c) Incumprimento do dever acessório de lealdade<sup>65</sup>.

Hoje a informação é uma mercadoria transacionável no mercado de trabalho; daí a necessidade de proteção de quem a produz, quem a utilizou e quem dela beneficiou, estando na esfera de um bem jurídico tutelado pela Constituição e demais legislação<sup>66</sup> e chegando ao ponto de responsabilizar judicialmente quem violar tal dever no exercício das suas funções ou fora delas (artigos 29.º, n.º da CRA e 20.º da CRP). O dever de sigilo é alvo de atenção também no âmbito da autorregulação de classes profissionais através dos seus estatutos<sup>67</sup>, códigos de ética e deontologia profissional ou da Pauta Deontológica do Serviço Público da República de Angola<sup>68</sup>.

Nestes tempos de euforia pela divulgação de dados e informações pessoais e institucionais sobretudo em sede de cessação dalguma relação, a lei vai ao encontro da poesia. Convém recordar, neste contexto, o poeta Agostinho Neto, que, no seu poema «Assim Clamava Esgotado»<sup>69</sup>, a dado passo, exalta o valor do sigilo como imperativo ético antes, durante e depois de qualquer processo. De tal poema

---

34.º, al. k), 45.º, n.º 4 e 51.º, n.º 4 da Lei de Mediação de Conflitos e Conciliação; artigo 31.º, n.º 3 do Regulamento da Lei da Justiça Laboral; artigo 11.º, n.º 5 da Lei que Extingue os Órgãos de Justiça Laboral; artigo 14.º, n.º 1 da Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais Comuns e 103.º, n.º 3 do Código do Processo do Trabalho.

<sup>64</sup> A responsabilidade decorrente da cláusula de pós-eficácia tem natureza contratual apesar de resultar de um contrato extinto. *Vide* DA COSTA, Alexander Seixas, *ob. cit.*, p. 15.

<sup>65</sup> DA COSTA, Alexander Seixas, *ob. cit.*, p. 17.

<sup>66</sup> LGT, Lei do Segredo do Estado e CTP, dentre outros.

<sup>67</sup> O art. 65.º do Decreto n.º 56/05, de 13 de maio – Estatuto da Ordem dos Advogados de Angola, estabelece o dever de sigilo.

<sup>68</sup> Resolução n.º 27/94, de 26 de agosto.

<sup>69</sup> *Vide* [www.agostinhoneto.org](http://www.agostinhoneto.org) (consultado no dia 11.05.2018).

retiramos, *mutatis mutandis*, apenas o excerto que vem nos seguintes termos:

«não direi nada não sei nada  
mesmo que me espanquem  
não direi nada  
mesmo que me ofereçam riquezas  
não direi nada  
mesmo que a palmatória me esborrache os dedos  
não direi nada  
mesmo que me ofereçam a liberdade  
não direi nada mesmo que me apertem a mão  
não direi nada mesmo que me ameacem de morte».

É um dever legal e ético.

Tenho dito.

### Capítulo III – Grelha comparativa

A função da grelha ou síntese comparativa tem por fundamento a aproximação diferencial que visa encontrar pontos convergentes e divergentes quer no âmbito da macrocomparação, quer no da microcomparação. Com efeito, podemos encontrar nesta sede, em tabela, os tipos e modelos de soluções encontradas pelo legislador em determinado tempo histórico.

É nesta base que apresentamos a grelha *infra*, apesar de o seu conteúdo já ter sido explicado *supra*. A grande justificação deste exercício reside no facto de a explicação *supra* contemplar um debate doutrinário e, nalguns casos, jurisprudencial e a tabela ser iminentemente ilustrativa e comparativa.

Eis o resultado:

| N.º | Tópicos              | Direito Angolano                                                                              | Direito Português                                                      | Solução                                         |
|-----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1   | Fonte                | Assembleia Nacional [artigo 161.º, n.º 2, al. b), 165.º, n.º 2 e 166.º, n.º 2, al. d) da CRA] | Assembleia da República [artigo 161.º, al. c) da CRP]                  | Parcialmente convergente (Nacional e República) |
| 2   | Número da lei        | Lei n.º 7/15, de 15 de junho                                                                  | Lei n.º 7/09, de 12 de fevereiro                                       | Convergente quanto ao ato normativo             |
| 3   | Designação           | Lei Geral do Trabalho                                                                         | Código do Trabalho                                                     | Diferente                                       |
| 4   | Título               | Inexiste                                                                                      | Título II – Contrato de Trabalho                                       | Divergente                                      |
| 5   | Capítulo             | Capítulo III – Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral                                           | Capítulo I – Disposições Gerais                                        | Convergente                                     |
| 6   | Secção               | Secção I – Poderes, Direitos e Deveres das Partes                                             | Secção VIII – Cláusulas Acessórias                                     | Divergente                                      |
| 7   | Subsecção            | Inexiste                                                                                      | Subsecção II – Cláusulas de Limitação da Liberdade de Trabalho         | Divergente                                      |
| 8   | Artigo               | 45.º, n.os 1, 2, 3 e 4 da LGT                                                                 | 136.º, n.os 1, 2, 3, 4 e 5 do CTP                                      | Divergente                                      |
| 9   | Forma                | Escrita [artigo 45.º, n.º 1, al. a) e n.º 2, 1.ª parte da LGT]                                | Escrita [artigo 136.º, n.º 2, al. a) do CTP]                           | Convergente                                     |
| 10  | Instrumento jurídico | Contrato de trabalho ou adenda [artigo 45.º, n.º 1, al. a) da LGT]                            | Contrato de trabalho ou revogação [artigo 136.º, n.º 2, al. a) do CTP] | Convergente                                     |

| N.º | Tópicos                                                    | Direito Angolano                                                                                                                                     | Direito Português                                                                                                       | Solução                                                                                                                                                                                |
|-----|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11  | Causa da limitação                                         | 1.º Atividade cujo exercício possa causar prejuízo efetivo ao empregador;<br>2.º Concorrência desleal [artigo 45.º, n.º 1, al. b) da LGT]            | Atividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador [artigo 136.º, n.º 2, al. b) do CTP]                       | Divergente porquanto o OJA se refere ao «prejuízo efetivo» ao passo que o OJP se refere apenas ao «prejuízo», significando que o legislador angolano foi mais exigente que o português |
| 12  | Momento da celebração da limitação                         | Omissa mas pode ser a todo o tempo, ou seja, antes, durante e depois da celebração ou cessação do CT (artigo 405.º CCA)                              | Omissa mas pode ser a todo o tempo, ou seja, antes, durante e depois da celebração ou cessação do CT (artigo 405.º CCP) | Convergente                                                                                                                                                                            |
| 13  | Condição                                                   | Atribuição de um salário [artigo 45.º, n.º 1, al. c) da LGT]                                                                                         | Atribuição de uma compensação [artigo 136.º, n.º 2, al. c) do CTP]                                                      | Divergente (salário-base vs. compensação)                                                                                                                                              |
| 14  | Redução                                                    | Redução do salário se o trabalhador beneficiou de formação paga pelo empregador [artigo 45.º, n.º 1, al. c) da LGT] – Princípio da Proporcionalidade | Redução da compensação se o trabalhador beneficiou de formação paga pelo empregador (artigo 136.º, n.º 4 do CTP)        | Divergente quanto ao instituto jurídico, mas convergente quanto à finalidade                                                                                                           |
| 15  | Limitação temporal (para a generalidade dos trabalhadores) | Três anos (artigo 45.º, n.º 1 da LGT)                                                                                                                | Dois anos (artigo 136.º, n.º 2 do CTP)                                                                                  | Divergente                                                                                                                                                                             |

| N.º | Tópicos                                                                                          | Direito Angolano                                            | Direito Português                                                | Solução     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------|
| 16  | Limitação temporal (para trabalhadores cuja atividade suponha uma especial relação de confiança) | Inexiste                                                    | Três anos (artigo 136.º, n.º 5 do CTP)                           | Divergente  |
| 17  | Limitação geográfica <sup>70</sup>                                                               | Inexiste                                                    | Inexiste                                                         | Convergente |
| 18  | Responsabilidade solidária entre o trabalhador e o novo empregador                               | Artigo 45.º, n.º 4 da LGT                                   | Inexiste                                                         | Divergente  |
| 19  | Foro                                                                                             | Tribunal de Comarca (artigo 55.º da LOOFTJC e 307.º da LGT) | Tribunal de Comarca (artigo 78.º da LOTJ)                        | Convergente |
| 20  | Recurso                                                                                          | Tribunal Supremo                                            | Tribunais da Relação de Coimbra, Lisboa e Porto em funcionamento | Divergente  |
| 21  | Jurisprudência                                                                                   | Inexistente                                                 | Abundante                                                        | Divergente  |

## Conclusões

Com o trabalho desenvolvido *supra*, somos a ter como assente o seguinte.

Apesar da influência que o ordenamento jurídico português exerce sobre o angolano em matéria laboral, em geral, e na cláusula de pós-eficácia, em especial, existem notadas convergências e divergências entre ambos, para além de existirem particularidades que um tem e outro não.

Os legisladores angolanos e portugueses permitem que o instrumento jurídico no qual conste a cláusula de pós-eficácia tanto possa ser particular como público, sendo requisito essencial para a pretendida formulação que as cláusulas sejam escritas e assinadas pelas partes e

<sup>70</sup> Esta formulação existia na LGT 2000 no art. 47.º, mas que a LGT 2015 revogou.

testemunhas, se as houver, dependendo, pois, da vontade das partes (artigo 405.º do CCA e CCP).

Quanto à causa para limitação da atividade do trabalhador, o legislador angolano é mais exigente que o português, uma vez que impõe um dever especial de fundamentação por um dos dois motivos supramencionados, ao passo que o legislador português se basta com uma causa genérica.

Quanto à condição para que o trabalhador aceite a cláusula de pós-eficácia é o direito a receber um salário-base que inclui as gratificações anuais, como os subsídios de férias e de Natal, ao passo que o legislador português se basta com a compensação.

Quanto à redução do valor a receber ao logo da vigência da cláusula de pós-eficácia, os OJ angolano e português divergem quanto ao objeto do desconto (salário-base *vs.* compensação) e ao tipo de responsabilidade (solidária e exclusiva) para o pagamento da dívida decorrente da formação de que o trabalhador beneficiou, mas convergente quanto à finalidade desse pagamento, que é ressarcir o anterior empregador dos custos por si suportados.

Quanto à limitação temporal, o angolano diverge do português quanto ao prazo da limitação temporal em se tratando da generalidade dos trabalhadores, porquanto o regime-regra é até três e dois anos, respetivamente.

Ambos os OJ divergem ainda na abrangência de tal cláusula aos trabalhadores que exerçam atividades que suponham especial relação de confiança do empregador, pois em Angola esta cláusula não existe, diferentemente de Portugal. Entretanto, ambos os legisladores convergem na finalidade da limitação temporal.

Quanto à limitação geográfica, os OJ angolano e português convergem não tendo consagrado esta limitação.

Conclui-se, pois, que o legislador angolano se aproximou o mais possível do legislador português neste aspeto específico do direito do trabalho comparado, mormente na cláusula de pós-eficácia.

## **Bibliografia**

ABRANTES, Maria Luísa Perdigão (2017), *Direito Comparado Privado*, Luanda/Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto e Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

- CORDEIRO, António Menezes (1986), «Concorrência Laboral e Justa Causa de Despedimento», in *ROA*, Vol. II.
- DRAY, Guilherme Machado (2002), «Teletrabalho, Sociedade de Informação e Direito», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Coimbra, Almedina.
- FEIJÓ, Carlos (coord.) (2012) *Constituição da República de Angola: Enquadramento Histórico e Trabalhos Preparatórios*, vol. II, Coimbra, Almedina.
- FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina (2015), *Contrato de Trabalho – Novo Regime Jurídico Angolano*, Porto/Uíge, Vida Económica.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2013), *Direito do Trabalho de Angola*, 2.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2016), *Direito do Trabalho*, 5.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina.
- LUACUTI, Adalberto (2013), «Ocupação Efetiva como Garantia da Realização Plena do Contrato de Trabalho», in *Revista de Estudos Avançados*, Ano I, Luanda, FDUAN.
- LUACUTI, Adalberto (2014), *Génese da Constituição Angolana de 2010 – O Jornalismo ao Serviço do Direito*, Luanda, Mayamba Editora.
- MARECOS, Diogo Vaz (2012), *Código do Trabalho Anotado*, 2.<sup>a</sup> ed. atualizada, Coimbra, Coimbra Editora.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2010), *Direito do Trabalho*, 5.<sup>a</sup> ed., Lisboa/Coimbra Instituto de Direito do Trabalho/Almedina.
- PALMA RAMALHO, Maria do Rosário (2008), *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina.
- TADEU, Waldemar (2012), *Processo Constituinte Angolano – Compilação de Textos*, Lobito, Escolar Editora.
- VICENTE, Dário Moura (2011), *Direito Comparado – Introdução e Parte Geral*, Vol. I, Coimbra, Almedina.
- XAVIER, Bernardo Lobo (1993), *Curso de Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> ed., Lisboa, Verbo.
- YAKUVELA, Apollo Pedro Felino (2013), *Noções de Direito do Trabalho Angolano*, 1.<sup>a</sup> ed., Lubango, Integracons Editora.

## Sites

- DA COSTA, Alexander Seixas, *A Incidência da Pós-Eficácia das Obrigações no Direito Contratual*, disponível em [www.google.com](http://www.google.com).
- DOMINGOS, José Luís, *A Incompetência do CSMJ para Extinguir Tribunais Municipais e Criar Salas de Competência Genérica – Breve Reflexão*, disponível em [www.club-k](http://www.club-k).
- NETO, Agostinho, «Assim Clamava Esgotado», disponível em [www.agostinhoneto.org](http://www.agostinhoneto.org).
- PEREIRA, Diogo Gonçalo Escada (2014), *O Pacto de Não-Concorrência no Contrato de Trabalho – Alguns Aspectos*, Coimbra, disponível em [www.google.com](http://www.google.com).
- SILVA E SOUSA, Sofia (2011), *Obrigações de Não-Concorrência com Efeitos Post Contractum Finitum*, Lisboa, disponível em [www.google.com](http://www.google.com).
- VICENTE, Dário Moura (2006), «Autonomia Privada e Seus Diferentes Significados à Luz do Direito Comparado», in *Revista de Direito Civil Contemporâneo*, disponível [www.google.com](http://www.google.com).

## **Legislação**

Código Civil Angolano

Código Civil Português

Constituição da República de Angola

Constituição da República Portuguesa

Decreto n.º 56/05, de 10 de agosto – Estatuto da Ordem dos Advogados de Angola

Decreto-Lei n.º 45 497, de 30 de dezembro de 1963 – Código do Processo do Trabalho

Lei n.º 1/16, de 10 de fevereiro – Lei Orgânica dos Tribunais da Relação

Lei n.º 12/16, de 12 de agosto – Lei da Mediação de Conflitos e Conciliação

Lei n.º 13/11, de 18 de março – Lei Orgânica do Tribunal Supremo

Lei n.º 2/00, de 11 de fevereiro – Lei Geral do Trabalho de 2000

Lei n.º 2/15, de 2 de fevereiro – Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais de Jurisdição Comum

Lei n.º 20-A/92, de 14 de agosto – Lei sobre o Direito de Negociação Coletiva

Lei n.º 22/12, de 14 de agosto – Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público

Lei n.º 22-B/92, de 9 de setembro – Lei Que Extingue os Órgãos da Justiça Laboral

Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro – Lei da Organização dos Tribunais de Jurisdição Comum de Portugal

Lei n.º 7/09, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho Português

Lei n.º 7/15, de 15 de junho – Lei Geral do Trabalho

Lei n.º 93/19, de 4 de setembro – Código do Trabalho Português

Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março – Estatuto de los Trabajadores de Espanha

Resolução n.º 27/94, de 26 de agosto – Pauta Deontológica do Serviço Público da República de Angola