

BOLETIM LABORAL

// Angola

NOVEMBRO 2025



PODCAST

EMPLOYMENT MATTERS

Episódio 696: Celebrating Fifty Years of Independent Labor and Employment Laws in Angola

OPINIÃO

ANGOLA – CINQUENTA ANOS DE LEIS DO TRABALHO INDEPENDENTES

A República de Angola celebrou cinquenta anos de independência a 11 de Novembro de 2025. Este é o momento ideal para analisar a evolução das leis do trabalho e do emprego no país e os desafios que Angola enfrentou e enfrenta enquanto nação independente.

O melhor ponto de partida é considerar que a história laboral de Angola está profundamente marcada pelo seu passado colonial. Sob domínio português, o trabalho forçado e práticas exploratórias eram generalizadas, com a administração colonial a impor trabalho obrigatório à população local em plantações, infraestruturas e extração de recursos. A abolição do tráfico atlântico de escravos no século XIX não pôs fim ao trabalho coercivo, pois este evoluiu para sistemas de trabalho precário, frequentemente sob condições duras e com direitos limitados para os trabalhadores angolanos. O trabalho assalariado expandiu-se durante o colonialismo, mas a maioria dos angolanos permaneceu na agricultura de subsistência ou em trabalho informal, sendo o emprego formal largamente reservado a colonos e a uma pequena elite urbana. Neste período, as leis laborais eram marcadas pelo Estatuto do Indigenato, revogado pelos colonizadores portugueses em 1961, quando a luta pela independência já decorria.

Após a independência, em 1975, Angola adoptou um quadro jurídico de orientação socialista. A primeira Lei Geral do Trabalho, de 1981, reflectia as prioridades do novo governo: controlo estatal da economia, forte envolvimento sindical e amplas protecções para os trabalhadores. Contudo, a aplicação prática da lei foi limitada pelo conflito civil contínuo e pela instabilidade económica. O foco era o emprego em empresas estatais, com regulação limitada do sector informal, que continuava a ser o principal meio de subsistência para a maioria dos angolanos.

Com o fim da guerra civil no início do novo século e uma viragem para a economia de mercado, Angola iniciou a modernização das suas leis laborais para atrair investimento e alinhar-se com padrões internacionais. A segunda Lei Geral do Trabalho foi, assim, aprovada em 2000 (Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro de 2000) e reformas subsequentes procuraram equilibrar a protecção dos trabalhadores com a flexibilidade para os empregadores. A Lei Geral do Trabalho de 2000 e a legislação derivada que se seguiu alargaram o âmbito das relações laborais, clarificaram direitos e obrigações de ambas as partes e introduziram novas categorias, como aprendizes e estagiários. No entanto, o sector informal manteve-se significativo e persistiram desafios na fiscalização.

Em 2015, o governo angolano decidiu que era necessária uma mudança fundamental na matriz das leis laborais. Neste contexto, foi promulgada a terceira Lei Geral do Trabalho pela Lei n.º 7/15, de 15 de junho de 2015, que marcou um passo importante para um regime laboral mais flexível e favorável às empresas. Entre as principais novidades destacam-se:

- Distinção clara nos padrões laborais consoante o tipo e dimensão do empregador, com Grandes Empresas sujeitas a custos remuneratórios superiores aos das Micro, Pequenas ou Médias Empresas;
- Maior flexibilidade para contratos a termo certo, com durações muito longas até 10 anos em circunstâncias específicas;
- Procedimentos simplificados para contratação e cessação;
- Introdução de novos tipos de contratos de trabalho;
- Reforço das normas de saúde e segurança no trabalho.

Esta lei visava estimular a criação de emprego e formalizar o trabalho, mas foi alvo de críticas por alegadamente fragilizar a segurança no emprego. Estas críticas conduziram à quarta e actual Lei Geral do Trabalho, de finais de 2023, e às reformas adicionais ainda em curso. A actual Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, revogou a lei de 2015 e introduziu actualizações substanciais nas seguintes matérias:

- A categorização das empresas de acordo com a sua dimensão para efeitos de remuneração e indemnizações foi eliminada;
- Os contratos de trabalho por tempo indeterminado passaram a ser a regra, sendo os contratos a termo permitidos apenas em circunstâncias excepcionais e legalmente definidas;
- Foram introduzidas novas medidas disciplinares, incluindo despromoção temporária e suspensão sem remuneração;
- Estabeleceram-se regimes de trabalho flexível e reforço das licenças parentais (incluindo licença de paternidade);
- Reforçaram-se os direitos de personalidade e as normas anti-discriminação.

O processo de alteração legislativa laboral continua, com reformas recentes a abordar áreas específicas:

- Trabalhadores Estrangeiros: O Decreto Presidencial n.º 49/25 clarificou o regime para trabalhadores estrangeiros não residentes, incluindo duração dos contratos, requisitos de registo e uma quota nacional de 70% da força de trabalho;
- Contra-ordenações Laborais: O Decreto Presidencial n.º 50/25 definiu novas categorias de infrações laborais e aumentou as coimas por incumprimento;

- Trabalho Temporário: O Decreto Presidencial n.º 51/25 regulou os contratos de trabalho temporário e as agências de trabalho temporário, alinhando-os com as regras dos contratos a termo;
- Salário Mínimo: O salário mínimo nacional foi aumentado para 100.000 AOA/mês (em vigor desde setembro de 2025), com disposições especiais para microempresas;
- Saúde e Segurança no Trabalho: Novos regulamentos impuseram serviços abrangentes de SHST (Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho) para todos os empregadores.

Em suma, as leis do trabalho e do emprego em Angola evoluíram de um quadro de exploração colonial para um sistema moderno e regulado, que privilegia a proteção do trabalhador, o emprego local e o cumprimento das normas. As reformas recentes (2023–2025) reflectem um compromisso com padrões internacionais e uma relação laboral mais equilibrada, exigindo dos profissionais de RH vigilância e proatividade na adaptação às constantes mudanças legais.

Aqui chegados somos de opinião que o lema das celebrações oficiais dos 50 anos de independência: “Angola 50 Anos: Preservar e valorizar as conquistas alcançadas, construindo um futuro melhor”, encaixa perfeitamente na nossa análise: Angola deve conhecer e reconhecer o seu passado, aprender com os seus sucessos e recuos e preparar-se para um futuro promissor. Como diz o nosso hino nacional: Angola Avante!

JURISPRUDÊNCIA

PROVIDÊNCIA CAUTELAR DE SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO DISCIPLINAR (SENTENÇA DA 2.ª SECÇÃO DA SALA DO TRABALHO DO TRIBUNAL DA COMARCA DE BELAS, DE 18 DE SETEMBRO DE 2025, PROCESSO N.º 59/2025-W)

A decisão judicial em apreço incide sobre uma providência cautelar de suspensão de despedimento disciplinar, requerida por um trabalhador com funções de direção. O trabalhador alegou a existência de vícios formais e a inexistência de justa causa no processo disciplinar que culminou no seu despedimento, invocando ainda o risco de lesão grave e de difícil reparação para si e para o seu agregado familiar. O Tribunal, confrontado com a questão da aplicação da lei no tempo, decidiu aplicar a Nova LGT (Lei n.º 12/23), porquanto o despedimento ocorreu já na sua vigência, tendo considerado aplicável o prazo de dois anos para instauração do procedimento disciplinar, nos termos do artigo 101.º, n.º 2, da referida lei, dada a existência de indícios de infrações com relevância penal, afastando assim as exceções de prescrição e caducidade invocadas pelo trabalhador.

No apuramento dos factos, ficou provado que o trabalhador adjudicou serviços a uma empresa que não preenchia os requisitos exigidos, em detrimento de outras concorrentes qualificadas, seguindo orientação do Director Geral. Contudo, o Tribunal sublinhou que, apesar de o trabalhador ter seguido instruções superiores, era expectável que não o fizesse após verificar que a concorrente em causa não congregava os requisitos exigíveis, nomeadamente a experiência comprovada na prestação dos serviços necessários.

O Tribunal analisou os requisitos das providências cautelares e concluiu que, embora se verificasse o requisito processual obrigatório de *periculum in mora* em abstracto, não se verificava o *fumus boni iuris*, uma vez que existiam fortes indícios de justa causa para o despedimento.

Relativamente aos vícios formais apontados, nomeadamente a ausência de assinatura de duas testemunhas nas convocatórias disciplinares e a assinatura da representante da empresa como testemunha na comunicação do despedimento, o Tribunal considerou-os inócuos, porquanto ficou demonstrado que o trabalhador teve pleno conhecimento dos factos e exerceu o seu direito de defesa. Não tendo tais irregularidades afetado a sua posição processual, o Tribunal julgou improcedente a providência cautelar de suspensão de despedimento disciplinar, absolvendo a entidade empregadora do pedido.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Executivo n.º 711/25, de 3 de outubro** – Aprova o Regulamento de Implementação do Programa Jovens e Oportunidades de Bons Empregos – JOBE-Angola. Revoga toda a legislação que contraria o disposto do presente Diploma.
- **Decreto Presidencial n.º 193/25, de 17 de outubro** – Altera o anexo da lista de países isentos a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Presidencial n.º 189/23, de 29 de setembro, passando a República das Filipinas a integrar o leque de países abrangidos pelo regime de isenção do visto de turismo na República de Angola.
- **Decreto Presidencial n.º 189/25, de 15 de outubro** – Aprova o Aumento do Valor das Pensões Atribuídas aos Beneficiários do Sistema de Protecção Social do Pessoal do Ministério do Interior.

PARA MAIS INFORMAÇÕES, POR FAVOR CONTACTE:



JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com



ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@mirandaalliance.com



NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2025. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor. Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.