

BOLETIM LABORAL

// Angola

DEZEMBRO 2025 – MARÇO 2026



PODCAST

EMPLOYMENT MATTERS

Episódio 719: 2026 Employment Law Year in Review: Angola, Gabon & Mozambique

OPINIÃO

A CONSOLIDAÇÃO DA REFORMA LABORAL: O QUE MUDOU EM 2025 E OS EFEITOS NAS EMPRESAS

O final de 2025 confirmou a consolidação da reforma do Direito do Trabalho em Angola, com a publicação de diplomas complementares à Lei Geral do Trabalho, reforçando de forma significativa as exigências regulatórias, a fiscalização e o nível de responsabilização das entidades empregadoras. Neste contexto, passamos em revista as principais novidades legislativas de 2025 e o respetivo impacto prático para a actividade das empresas:

- **Reforço do regime sancionatório** – O Decreto Presidencial n.º 50/25, de 19 de Fevereiro aprovou um novo regime de contra-ordenações laborais, com a tipificação dos ilícitos em contra-ordenações leves, graves e muito graves, seguido de um aumento generalizado das coimas e clarificação das sanções acessórias. Na prática, este diploma traduz-se num aumento efectivo da exposição jurídica e financeira das empresas.
- **Obrigações contributivas como risco estrutural** – Este quadro foi complementado pelo Decreto Presidencial n.º 253/25, de 27 de Novembro, que reforçou as exigências em matéria de protecção social obrigatória e sublinhou a ligação directa entre gestão de recursos humanos e o cumprimento rigoroso das obrigações contributivas. O incumprimento passou a expor as empresas a riscos contra-ordenacionais relevantes, com impacto jurídico e financeiro directo.
- **Contratação de expatriados: maior rigor** – O Decreto Presidencial n.º 49/25, de 18 de Fevereiro introduziu alterações relevantes ao regime dos trabalhadores estrangeiros não residentes, com impacto directo na duração dos contratos, nos procedimentos de registo junto dos Centros de Emprego e na obrigatoriedade de registo dos contratos celebrados com titulares de visto

de permanência temporária. O diploma esclareceu ainda que os estrangeiros residentes integram o conceito de “força de trabalho nacional”, eliminando ambiguidades do regime anterior e elevando o nível de exigência formal.

- Trabalho temporário e empresas de trabalho temporário sob maior controlo – O Decreto Presidencial n.º 51/25, de 19 de Fevereiro veio impor maior disciplina ao trabalho temporário, limitando a sua utilização às mesmas condições, fundamentos e prazos máximos previstos na Lei Geral do Trabalho para os contratos por tempo determinado, e reforçando as regras de licenciamento das empresas de trabalho temporário.

Em conjunto os diplomas aprovados em 2025 confirmam uma tendência inequívoca: o Direito do Trabalho angolano evolui para um modelo mais exigente, menos tolerante ao incumprimento e fortemente orientado para a conformidade normativa. À luz deste enquadramento, a revisão das práticas laborais deixou de ser um exercício meramente jurídico e passou a assumir-se como uma decisão de gestão essencial.

Face a este cenário em evolução, impõe-se uma abordagem preventiva e estratégica, para mitigação de riscos contraordenacionais e sancionatórios, assente no seguinte:

- Auditorias de compliance laboral;
- Revisão dos modelos contratuais e práticas de gestão laboral;
- Reavaliação da contratação de expatriados e utilização de trabalho temporário.

Neste novo quadro regulatório, a revisão preventiva das práticas laborais assume-se como um instrumento essencial de mitigação de riscos e de apoio à tomada de decisões empresariais sustentadas.

Para 2026, espera-se a aprovação de novos diplomas relativos ao Direito de Negociação Colectiva, Lei Sindical e Lei da Greve, os quais são igualmente estruturantes do ordenamento jurídico nacional.

Para mais desenvolvimentos veja o nosso podcast sobre o Ano em Revista (apenas disponível em versão inglesa).

JURISPRUDÊNCIA

DESPEDIMENTO DISCIPLINAR: UMA LEITURA EXIGENTE DAS GARANTIAS PROCEDIMENTAIS LEVA À SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO (*Sentença do Tribunal da Comarca de Luanda – 1.ª Secção da Sala do Trabalho, de 20 de janeiro de 2026*)

No âmbito de uma providência cautelar, o Tribunal da Comarca de Luanda decretou a suspensão de um despedimento disciplinar e determinou a reintegração provisória do trabalhador, por considerar existir uma probabilidade séria de nulidade do procedimento disciplinar.

O processo teve origem num despedimento instaurado a um trabalhador com funções de chefia, no contexto de alegadas falhas no acompanhamento de um processo de importação que terá causado prejuízos económicos relevantes à entidade empregadora. Não obstante a gravidade material dos factos invocados, o Tribunal centrou a sua apreciação na regularidade formal do procedimento disciplinar, concluindo pela existência de vícios graves ao nível das garantias de defesa do trabalhador.

Em particular, o Tribunal salientou que a convocatória para a entrevista disciplinar continha expressões de juízo condenatório antecipado, posteriormente reproduzidas no relatório final. Tal circunstância foi considerada suscetível de comprometer a imparcialidade do procedimento e de esvaziar a finalidade da audiência

do trabalhador. Acresce que o facto de o órgão que instaurou o procedimento disciplinar ter sido também o responsável pela aplicação da sanção reforçou, no entendimento do Tribunal, os indícios de violação das garantias de defesa.

O Tribunal entendeu que esta atuação retira ao trabalhador uma possibilidade real e efetiva de defesa, configurando violação do regime legal do procedimento disciplinar previsto na Lei Geral do Trabalho. Considerou ainda existirem indícios sérios de que o despedimento possa vir a ser declarado ilegal e que a sua manutenção até decisão final poderia causar prejuízos graves ao trabalhador.

Em consequência, foi decretada a suspensão do despedimento, determinada a reintegração provisória do trabalhador e ordenado o pagamento das remunerações devidas até decisão final.

A decisão evidencia, assim, uma leitura particularmente exigente das garantias procedimentais em sede cautelar sem qualquer respaldo legal. É certo que fazer depender a suspensão do despedimento de uma apreciação rigorosa da forma do procedimento, remetendo a análise da gravidade material dos factos para a ação principal, constituem requisitos normais. Contudo, afirmar constitui causa de invalidade de um processo disciplinar o facto do mesmo órgão ter instaurado e decidido o procedimento disciplinar é esquecer que um processo desta natureza é sempre despoletado e finalizado pela mesma entidade: o empregador. A decisão em questão gera-nos uma completa perplexidade.

Como nota final, esta decisão, apesar de proceder a uma incorrecta aplicação da lei no nosso ver, confirma um determinado sentido decisório que temos vindo a constatar com regularidade: para as entidades empregadoras,

o entendimento vertido na decisão em apreço reforça a necessidade e importância de um escrupuloso cumprimento das garantias de defesa do trabalhador em sede disciplinar, designadamente na redacção da convocatória para a audiência e na separação funcional entre a instrução do procedimento e a decisão sancionatória, sob pena de o despedimento poder ser suspenso em sede cautelar, independentemente da gravidade dos factos imputados.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto presidencial n.º 7/26 de 7 de Janeiro** – Aprova a alteração do Regulamento dos Estágios Profissionais para os Cidadãos Formados no Sistema de Educação e Ensino e Formação Profissional. – Revoga o Decreto Presidencial n.º 300/20, de 23 de Novembro.

PRINCIPAIS OBRIGAÇÕES A TER EM CONTA

- Envio da folha de registo de remunerações ao INSS e pagamento das contribuições até ao dia 10 do mês seguinte (remessa eletrónica obrigatória para empresas com mais de 20 trabalhadores).
- Até 30 de abril de 2026, submissão ao MAPTSS do registo nominal de trabalhadores (modelo RENT), com referência às remunerações de março.
- Submissão ao MIREMPET do Relatório de Balanço Anual do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos, até 31 de março, quando aplicável.

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, 2026. 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.