

## EM ANÁLISE

# Cinquenta anos de legislação laboral independente e a reforma em curso

O processo de reforma não está concluído. Para 2026, aguardam-se novos diplomas nas áreas da negociação colectiva, da lei sindical e do direito à greve, bem como a lei de base da segurança social — instrumentos fundamentais para a maturidade de qualquer sistema laboral democrático e que visa fomentar a protecção social dos trabalhadores.

## NUNO GOUVEIA

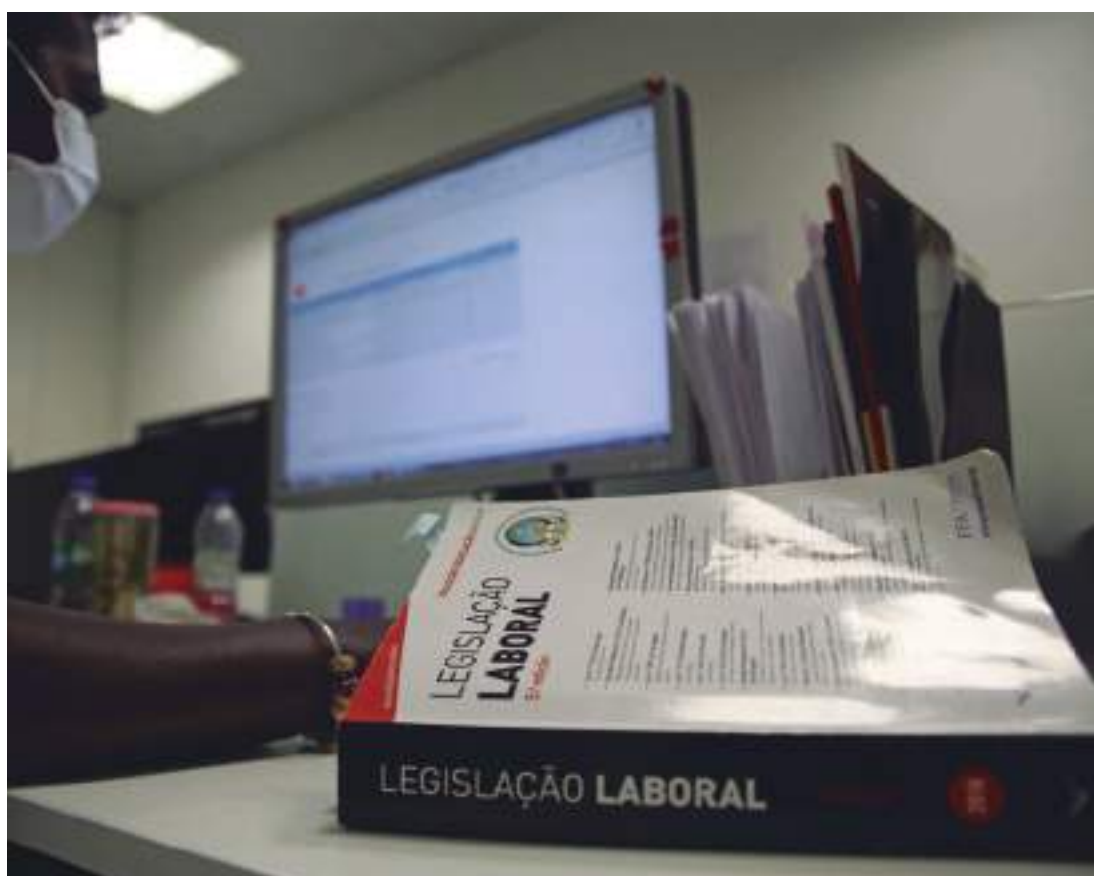


Sócio da Miranda & Associados – escritório membro da Miranda Alliance

## ELIESER CORTE REAL



Sócio da Fátima Freitas & Associados – escritório membro da Miranda Alliance



**O cumprimento da lei laboral deixou de ser uma opção e passou a ser uma decisão estratégica de gestão**

especiais para microempresas.

- **Saúde e segurança no trabalho:** novos regulamentos impõem serviços obrigatórios de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho a todos os empregadores.

## O que esperar de 2026

O processo de reforma não está concluído. Para 2026, aguardam-se novos diplomas nas áreas da negociação colectiva, da lei sindical e do direito à greve, bem como a lei de base da segurança social — instrumentos fundamentais para a maturidade de qualquer sistema laboral democrático e que visa fomentar a protecção social dos trabalhadores.

## Uma reflexão final

Angola fez 50 anos de independência e impõe-se uma reflexão sobre o percurso da nossa legislação laboral até aos tempos presentes. O caminho percorrido é assinalável: de um passado de exploração e ausência de direitos, Angola construiu um quadro jurídico-laboral cada vez mais alinhado com os padrões internacionais – determinados pela Organização Internacional do Trabalho – e que se encontra num ritmo muito activo de adaptação e evolução.

Para as empresas, a mensagem é clara: o cumprimento da lei laboral deixou de ser uma opção e passou a ser uma decisão estratégica de gestão. Auditorias de conformidade, revisão dos modelos contratuais e uma abordagem preventiva são hoje instrumentos indispensáveis na gestão de qualquer empresa, pelo que o investimento no que hoje se comumente se designa de “capital humano” é hoje em dia um pressuposto essencial e básico de qualquer operador económico.

A 11 de Novembro de 2025, Angola celebrou meio século de independência. Para além das celebrações, esta data convida-nos a reflectir sobre um percurso legislativo marcado por transformações profundas, desde o tempo colonial até um sistema laboral moderno e em constante evolução.

## De onde viemos

A história do trabalho em Angola começa com uma ferida: o trabalho forçado imposto pelo colonialismo português. Durante séculos, a população local foi obrigada a trabalhar em plantações, obras de infraestrutura e extracção de recursos, em condições duras e sem direitos. Mesmo após a abolição do tráfico de escravos no século XIX, o trabalho coercivo persistiu sob outras formas. O emprego formal era, na prática, reservado aos colonos e a uma pequena elite urbana. A maioria dos angolanos sobrevivia da agricultura de subsistência ou do trabalho informal. Esta

realidade só começou a mudar com a independência.

**Quatro leis em quarenta e oito anos**  
Desde 1975, Angola aprovou quatro Leis Gerais do Trabalho, cada uma reflectindo o momento histórico e económico do país.

A primeira lei, de 1981, nasceu num contexto marcadamente socialista: o Estado controlava a economia e as prioridades eram o emprego nas empresas públicas e a protecção dos trabalhadores. Na prática, porém, a guerra civil e a instabilidade económica limitavam a aplicação real da lei.

Com o fim do conflito armado e a abertura à economia de mercado, chegou a segunda lei, em 2000 (Lei n.º 2/00). Esta trouxe maior clareza sobre os direitos e obrigações de empregadores e

trabalhadores, e alargou o âmbito das relações laborais — incluindo novas figuras como aprendizes e estagiários.

Em 2015, a terceira lei (Lei n.º 7/15) apostou na flexibilidade: contratos a termo com durações até 10 anos em casos específicos, procedimentos mais simples de contratação e cessação, e regras diferenciadas consoante a dimensão da empresa. O objectivo era estimular a criação de emprego e atrair investimento, mas as críticas não tardaram — alegava-se que a lei fragilizava a segurança no emprego.

Essas críticas abriram caminho à quarta e actual lei, aprovada em Dezembro de 2023 (Lei n.º 12/23). O legislador corrigiu o rumo: o contrato sem termo voltou a ser a regra, os contratos a prazo ficaram limitados a situações excepcionais e legalmente definidas, e foram reforçados os direitos fundamentais dos trabalhadores — incluindo a igualdade, a não discriminação e as licenças parentais, com destaque para a licença de paternidade.

## O que mudou em 2025

O ano de 2025 foi particularmente intenso em

matéria legislativa. Vários diplomas complementares vieram densificar e operacionalizar a Lei Geral do Trabalho de 2023, com impacto directo para as empresas:

- **Trabalhadores estrangeiros (Decreto Presidencial n.º 49/25):** novas regras sobre duração de contratos, registo obrigatório e confirmação de que os estrangeiros residentes em Angola contam para a quota de 70% de trabalhadores nacionais.
- **Contra-ordenações laborais (Decreto Presidencial n.º 50/25):** criação de um novo regime sancionatório, com infracções classificadas em leves, graves e muito graves, e aumento significativo das coimas. O incumprimento ficou mais caro.
- **Trabalho temporário (Decreto Presidencial n.º 51/25):** maior controlo sobre as agências de trabalho temporário e limitação da sua utilização às mesmas condições previstas para os contratos a prazo.
- **Salário mínimo:** subida para 100.000 Kz/mês (em vigor desde Setembro de 2025), com disposições

**De um passado de exploração e ausência de direitos, Angola construiu um quadro jurídico-laboral**