

# BOLETIM LABORAL

## // Angola

ABRIL - JUNHO 2026



### PODCAST

#### EMPLOYMENT MATTERS

*Episódio 737: Social Security Reform in Angola: What Employers Need to Know*

## OPINIÃO

### REFORMA DA SEGURANÇA SOCIAL EM ANGOLA: IMPLICAÇÕES LABORAIS, CONFORMIDADE LEGAL E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A reforma da segurança social em Angola poderá ter um impacto material no quadro laboral e de compliance aplicável às empresas que operam no país. Dois instrumentos actualmente em discussão — a proposta de revisão da Lei de Bases da Protecção Social e a proposta de Código do Procedimento para o Pagamento e Execução de Dívidas à Segurança Social (“CPEDSS”) — apontam para um sistema mais estruturado, mais digital e mais exigente, no qual os registos contributivos, o reporte da folha salarial e a situação de regularização poderão assumir relevância crescente para as operações societárias, as transacções e a exposição dos órgãos de gestão.

Esta reforma surge na sequência de alterações já em curso. Medidas recentes, incluindo o recurso crescente à Plataforma Virtual do INSS e o Decreto Presidencial n.º 11/26, têm vindo a acelerar a digitalização dos procedimentos e a reforçar a transição para uma interacção electrónica com contribuintes e beneficiários, nomeadamente através do registo em linha e do acesso aos registos contributivos. Para os empregadores, isto traduz-se em maior visibilidade sobre a folha salarial e o reporte contributivo, bem como numa margem cada vez menor para erro ou omissão.

A orientação da política legislativa é clara. O quadro actualmente em vigor, assente na Lei n.º 7/04, tem mais de duas décadas, e o processo de consulta em curso revela uma intenção de modernizar o sistema, reforçar a sua sustentabilidade e melhorar os mecanismos de cobrança da dívida contributiva.

A proposta de Lei de Bases poderá aumentar, em diversos planos, a exposição das empresas que operam em Angola. Em particular, encontram-se actualmente previstas as seguintes alterações:

- **Alargamento do prazo de prescrição das contribuições de 10 para 15 anos**, o que prolongará a relevância das responsabilidades contributivas e reforçará a importância da due diligence histórica em matéria salarial e de segurança social;
- **Obrigatoriedade de inscrição e de contribuição relativamente a todos os trabalhadores** que exerçam actividade remunerada em Angola, incluindo trabalhadores estrangeiros, o que poderá exigir a revisão de estruturas de expatriação, modelos de destacamento e pacotes remuneratórios. Na ausência de instrumentos de coordenação internacional em matéria de segurança social, poderão igualmente surgir situações de sobreposição contributiva;
- **Inclusão da parentalidade como eventualidade protegida**, o que sugere uma reorganização mais ampla do sistema e uma eventual expansão das obrigações do empregador neste domínio.

Por seu turno, o CPEDSS proposto viria, pela primeira vez, estabelecer um regime autónomo de cobrança de dívidas à segurança social. Assumem particular relevância a redução proposta de 50% dos juros em caso de pagamento integral e a possibilidade de pagamento em prestações mediante prestação de garantia idónea, mecanismos que poderão incentivar a regularização de passivos pendentes antes de a cobrança coerciva se tornar mais onerosa.

As propostas introduzem ainda a responsabilidade pessoal de administradores, directores e gerentes pelas dívidas à segurança social e parecem condicionar a dissolução de uma sociedade à demonstração de inexistência dessas dívidas.

Caso venham a ser aprovadas na sua formulação actual, estas regras elevarão o cumprimento das obrigações de segurança social de uma matéria meramente operacional para uma questão de governação, com implicações directas em reestruturações, fusões, cisões e transacções societárias. Neste contexto, a due diligence em matéria de segurança social tenderá a assumir maior relevância no planeamento e execução de operações societárias.

Neste enquadramento, os empregadores deverão considerar a adopção de medidas práticas antes da entrada em vigor do novo quadro, nomeadamente:

- Rever estruturas de expatriação e mobilidade internacional, de modo a identificar potenciais riscos de inscrição e contribuição;
- Auditar posições contributivas históricas e registos salariais;
- Avaliar se passivos existentes poderão ser regularizados em condições mais favoráveis;
- Assegurar que os órgãos de administração e a gestão de topo estão conscientes das implicações pessoais, operacionais e transaccionais que poderão resultar deste novo quadro; e
- No caso de empresas envolvidas em reestruturações, alienações ou reorganizações internas, ponderar se a due diligence em matéria de segurança social está a merecer o grau de atenção adequado.

Consideradas em conjunto, as medidas propostas sugerem que o compliance em matéria de segurança social em Angola poderá estar a entrar numa nova fase — uma fase em que a margem para a informalidade tenderá a reduzir-se e em que as implicações jurídicas, operacionais e de governação do incumprimento poderão tornar-se mais visíveis. O que, durante muito tempo, foi frequentemente tratado como

uma matéria administrativa poderá passar a exigir uma abordagem estratégica, com relevância muito para além da função laboral.

Neste contexto, uma postura de mera expectativa poderá tornar-se progressivamente difícil de sustentar. Para muitos empregadores, este poderá ser o momento adequado para reavaliar estruturas existentes, identificar riscos herdados e assegurar que o compliance em matéria de segurança social está a ser tratado com o grau de atenção que a reforma em discussão aparenta vir a exigir.

*Poderá encontrar reflexões adicionais no nosso podcast Social Security Reform in Angola: What Is Currently Under Discussion (disponível apenas em língua inglesa).*

## NOVO REGIME JURÍDICO DAS PRESTAÇÕES FAMILIARES DA PROTECÇÃO SOCIAL OBRIGATÓRIA — DECRETO PRESIDENCIAL N.º 95/26

### Enquadramento

O recente Decreto Presidencial n.º 95/26, de 22 de Maio, estabeleceu o Regime Jurídico das Prestações Familiares na Protecção Social Obrigatória, revogando o Decreto Presidencial n.º 8/11, de 7 de Janeiro de 2011, na sua totalidade, com excepção dos artigos 29.º a 31.º e 35.º, relativos ao subsídio de funeral, que se mantêm vigentes até à entrada em vigor de diploma legislativo específico. O novo diploma entrou em vigor na data da sua publicação.

O novo diploma aprova um conjunto de novos procedimentos para cumprimento imediato pelas empresas quanto a cada benefício de segurança social regulado. As empresas devem, assim, rever imediatamente os seus procedimentos internos e actualizar as práticas de processamento salarial com carácter de urgência, de forma a assegurar o cumprimento das novas disposições legais.

## Principais Alterações

### 1. Subsídio de Maternidade

|                                     | Antigo Regime   | Novo Regime   |
|-------------------------------------|---|---|
| <b>Prazo de garantia</b>            | 6 meses de contribuições nos últimos 12 meses   | 12 meses de contribuições seguidas ou interpoladas nos últimos 36 meses   |
| <b>Valor do subsídio</b>            | Média das 2 melhores remunerações mensais dos 6 meses anteriores ao início da licença | 3 vezes a média das últimas 12 remunerações declaradas antes do início da licença                                   |
| <b>Aborto / parto-morto</b>         | Período de licença de 6 semanas após o evento   | Subsídio equivalente a 1 mês  |
| <b>Forma de pagamento</b>           | Entidade empregadora paga no prazo de 30 dias do início da licença                    | Entidade empregadora paga por transferência bancária para conta da segurada, no prazo de 30 dias                    |
| <b>Substituição pelo pai</b>        | Não prevista  | O pai tem direito a substituir a mãe em caso de incapacidade física ou psíquica comprovada, ou de falecimento desta |
| <b>Certificação pré-maternidade</b> | Junta Provincial de Saúde   | Perito médico do Serviço de Avaliação e Verificação de Incapacidades (SAVI)   |

### 2. Subsídio de Maternidade

Os valores mensais por filho fixados pelo Decreto 95/26 são agora de Kz 6.000 para segurados com remunerações até 5 salários mínimos nacionais; Kz 4.000 para quem aufera entre 5 e 10 salários mínimos; e Kz 2.000 para quem aufera acima de 10 salários mínimos. Estes valores representam um aumento de quádruplo face ao regime do anterior Decreto 8/11, ao abrigo do qual os valores eram, respectivamente, Kz 1.500, Kz 1.000 e Kz 500.

### 3. Abono de Família

Os valores mensais por filho fixados pelo Decreto 95/26 são agora de Kz 2.400 (até 5 salários mínimos nacionais), Kz 1.500 (entre 5 e 10 salários mínimos) e Kz 900 (acima de 10 salários mínimos). Estes valores representam um aumento triplo face ao Decreto

8/11, ao abrigo do qual os valores eram Kz 800, Kz 500 e Kz 300 por filho, respectivamente.

Uma alteração de especial relevância respeita ao limite de idade: o abono de família extingue-se quando o descendente completa 216 meses de vida (18 anos), por oposição ao anterior limite de 14 anos de idade. O benefício foi igualmente alargado: o abono de família passa a abranger os pensionistas de invalidez absoluta, para além dos já previstos pensionistas de velhice.

#### 4. Subsídio de Funeral

O subsídio de funeral, que permanece regulado pelas disposições do Decreto 8/11 até à publicação de legislação específica, foi actualizado para **Kz 100.000**, representando um aumento quádruplo face ao anterior montante de Kz 25.000.

#### Novos Procedimentos de Cumprimento Obrigatório para Entidades Empregadoras

As empresas devem implementar, com carácter imediato, as seguintes alterações procedimentais:

- **Requerimentos electrónicos:** O pedido de reembolso do subsídio de maternidade deve ser requerido electronicamente, em modelo próprio, pela entidade empregadora, a submeter à Entidade Gestora da Protecção Social Obrigatória. O mesmo se aplica ao subsídio de aleitamento, igualmente requerido por via electrónica. O requerimento do abono de família é também feito de modo electrónico.
- **Pagamento por transferência bancária:** O pagamento do subsídio de pré-maternidade e de maternidade é efectuado pela entidade empregadora por via de transferência bancária para conta da segurada, no prazo de 30 dias. O comprovativo da transferência bancária

deve integrar o processo de reembolso a submeter à Entidade Gestora.

- **Recibos de remunerações:** A entidade empregadora deve efectuar o pagamento do abono de família com a devida referência identificadora no recibo de remunerações mensais a entregar ao trabalhador.
- **Registo de dependentes:** O descendente deve estar inscrito como dependente na Entidade Gestora de Protecção Social Obrigatória, constituindo esta inscrição condição de atribuição do abono de família.
- **Comprovação anual do calendário de vacinação:** O subsídio de aleitamento é suspenso caso a entidade empregadora ou o segurado não remetam, por via electrónica, à Entidade Gestora cópia do cartão de vacinação, atestando o cumprimento do calendário de vacinação.
- **Disposições transitórias:** Até à implementação da possibilidade de certificação pelo SAVI, da tramitação electrónica dos requerimentos e da inscrição de descendentes no cadastro de dependentes, mantêm-se os procedimentos previstos no Decreto Presidencial n.º 8/11 nessas matérias específicas.

## JURISPRUDÊNCIA

### CADUCIDADE DO DIREITO DE ACÇÃO: O RECURSO A VIAS EXTRAJUDICIAIS NÃO DISPENSA O CUMPRIMENTO DOS PRAZOS LEGAIS (SENTENÇA DA 1.ª SECÇÃO DA SALA DO TRABALHO DO TRIBUNAL DA COMARCA DE LUANDA, PROCESSO N.º 202/24-A)

A acção foi proposta por uma trabalhadora, que peticionava o reconhecimento da relação jurídico-laboral e do instrumento de regulamentação colectiva aplicável, bem como

o pagamento de diversos créditos laborais, incluindo compensação de antiguidade por alegado despedimento ilícito por extinção do posto de trabalho, diferenças salariais, compensação por acumulação de funções, danos morais e férias não gozadas.

No caso em apreço, a relação laboral cessara por motivo objectivo, tendo a trabalhadora sido notificada da cessação em 23 de Fevereiro de 2023.

A entidade empregadora alegou que, na sequência da cessação do contrato, a trabalhadora recorreu à mediação junto da Inspeção Geral do Trabalho, tendo obtido declaração de impossibilidade de acordo em 11 de Agosto de 2023. Sustentou, por isso, que, nos termos legais aplicáveis, a trabalhadora dispunha de 30 dias para intentar a competente acção judicial após essa tentativa extrajudicial. Tendo a acção sido proposta apenas em 4 de Setembro de 2024, a requerida invocou a caducidade do direito de acção por decurso do prazo legal.

O Tribunal acolheu este entendimento. Segundo a sentença, quer ao abrigo da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, quer ao abrigo do actual Código de Processo do Trabalho, uma vez frustrada a via extrajudicial, a parte interessada deve intentar a acção judicial no prazo de 30 dias. O Tribunal referiu ainda o disposto no artigo 52.º do CPT, nos termos do qual a acção destinada a exigir créditos salariais ou outras prestações vencidas no decurso da execução do contrato está sujeita a prazo de caducidade. No caso concreto, entendeu que, tendo havido tentativa de mediação junto da IGT e posterior conciliação judicial sem sucesso, a autora deveria ter observado o prazo legal subsequente a cada uma dessas diligências. Não o tendo feito, julgou a acção improcedente por caducidade do direito de acção, absolvendo a requerida dos pedidos formulados.

A decisão evidencia uma leitura particularmente rigorosa do regime aplicável aos prazos de reacção judicial em matéria laboral, ao esclarecer que o recurso prévio a mecanismos extrajudiciais de composição do litígio não afasta,

nem suspende automaticamente, o ónus de intentar tempestivamente a acção judicial subsequente. Na perspectiva das entidades empregadoras, o entendimento acolhido assume especial relevância prática, na medida em que reforça a necessidade de um acompanhamento criterioso da tramitação pré-contenciosa e contenciosa dos litígios laborais, bem como de uma adequada consolidação documental das diligências promovidas ao longo desse percurso. Em termos mais amplos, trata-se de uma decisão que sublinha a centralidade da gestão processual dos litígios laborais como dimensão essencial da mitigação do risco jurídico associado à cessação da relação laboral e à reclamação de créditos emergentes do contrato de trabalho.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 11/26, de 8 de Janeiro** – Estabelece o Regime Jurídico da Comunicação e Tramitação Electrónica dos Procedimentos Administrativos da Protecção Social Obrigatória. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.
- **Decreto Presidencial n.º 95/26, de 22 de Maio** – Estabelece o Regime Jurídico das Prestações Familiares na Protecção Social Obrigatória. Revoga o Decreto Presidencial n.º 8/11, de 7 de Janeiro, e todas as disposições que contrariem o disposto no presente Diploma, salvo os artigos 29.º a 31.º e 35.º do referido Diploma, relativos ao subsídio de funeral, que se mantêm vigentes até à entrada em vigor de diploma legislativo que revogue o Decreto Presidencial n.º 50/05, de 8 de Agosto, que regulamenta a protecção da eventualidade de morte dos beneficiários do Regime da Protecção Social Obrigatória.

## 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).
- Submissão dos registos salariais e dos acidentes de trabalho junto da Inspeção Geral do Trabalho, da seguradora competente e do Tribunal Judicial Provincial até ao final de Junho de 2026.

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.