

BOLETIM LABORAL

// Angola

JULHO – SETEMBRO 2026



PODCAST

EMPLOYMENT MATTERS

Episódio 749: Angola's New Gender Equality and Equity Policy: What Employers Need to Know

O Decreto Presidencial n.º 157/26, de 1 de Setembro, aprovou recentemente a Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género e o respectivo Plano de Implementação. Este diploma vem revogar o Decreto Presidencial n.º 222/13, de 24 de Dezembro, e ainda toda a legislação que contrarie o que aqui está previsto.

Saiba mais através do podcast disponível na ligação acima.

OPINIÃO

NOVO REGIME DE LICENCIAMENTO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Num contexto em que a reforma laboral angolana tem sido dominada pelo debate em torno da nova Lei Geral do Trabalho e das suas alterações, um diploma técnico com grande impacto prático susceptível de afectar directamente o dia-à-dia das empresas continua a passar relativamente despercebido: o Decreto Presidencial n.º 179/24, de 1 de Agosto, que aprovou o Regulamento sobre o Licenciamento para o Exercício de Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST).

Este mercado funcionava com pouca fiscalização pelo que surgiu a necessidade de regulamentar o registo e a certificação do exercício das actividades de SHST, tendo por referência as Convenções n.º 155 e n.º 161 da Organização Internacional do Trabalho, inscrevendo-se no esforço de simplificação administrativa do Projecto SIMPLIFICA 2.0.

Para poderem exercer actividades de SHST, as empresas podem ter uma equipa própria dentro de casa (serviço interno), juntar-se a outras empresas para partilhar uma equipa comum (serviço inter-empresas), ou contratar uma empresa externa especializada (serviço externo), a qual deverá ser titular de uma

licença emitida pela Inspeção Geral do Trabalho mediante um processo documental exigente e uma vistoria às instalações para poder oferecer os seus serviços. Cada uma destas modalidades exige instalações, equipamentos específicos e recursos humanos qualificados. Seja qual for a opção escolhida, se algo correr mal com a segurança dos trabalhadores, a responsabilidade continua a ser sempre da empresa empregadora, mesmo que o serviço tenha sido contratado a terceiros.

São igualmente apertadas as regras para os médicos do trabalho. Passa a ser exigido que tenham a especialidade reconhecida, que dediquem pelo menos 40 horas por mês a cada empresa, não podendo acumular mais de três empresas ao mesmo tempo. Fica ainda fixado um regime detalhado de exames médicos obrigatórios, de admissão, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e de demissão, com prazos próprios consoante a idade do trabalhador e o grau de exposição a riscos profissionais.

De destacar também a obrigação de conservação dos registos clínicos dos trabalhadores por um período mínimo de 20 anos após a cessação do vínculo laboral, bem como o dever de reporte trimestral à Inspeção Geral do Trabalho (IGT) sobre avaliações de risco, acidentes de trabalho, situações de baixa por doença e dados estatísticos das avaliações efetuadas.

Esta mudança não aparece isolada. Surge no mesmo período em que a nova Lei Geral do Trabalho e os diplomas complementares de 2025 apertam as regras à volta do trabalho: coimas mais elevadas, controlo acrescido sobre trabalhadores estrangeiros e agora também mais exigência na área da segurança no trabalho. Cria-se, assim, para as empresas um risco prático imediato porquanto as empresas que contratem serviços externos de SHST a prestadores não licenciados podem ver-se desprotegidas em caso de fiscalização.

Para fazer face ao risco de incumprimento, as empresas devem certificar-se que as

empresas prestadoras de serviços de SHST se encontram devidamente licenciadas junto da IGT, rever os contratos de prestação de serviços externos à luz das novas exigências documentais e confirmar que os médicos do trabalho envolvidos cumprem os requisitos de reconhecimento profissional e de disponibilidade horária agora exigidos.

JURISPRUDÊNCIA

DELEGAÇÃO REGULAR DE PODERES NÃO INVALIDA O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR; VIOLAÇÃO DOS DEVERES DE ZELO E DILIGÊNCIA CONSTITUI JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO (SANEADOR-SENTENÇA DA 3.ª SECÇÃO DA SALA DE TRABALHO DO TRIBUNAL DA COMARCA DE BELAS, PROCESSO N.º 537/25-F2)

Um Coordenador de Logística impugnou o despedimento disciplinar, pedindo a declaração de ilicitude e uma indemnização. Alegou que a entrevista foi conduzida por advogada externa sem delegação expressa, tornando o procedimento nulo, e que a empregadora não respeitou os critérios de ponderação e graduação da medida disciplinar.

A empregadora sustentou que cumpriu as formalidades legais, incluindo a delegação escrita em advogados. Alegou que o trabalhador soube, em Novembro de 2024, da chegada das mercadorias, mas só em Abril de 2025 deteceu a falta de dois contentores, causando elevados custos de sobreestadia.

O Tribunal julgou a acção improcedente e absolveu a empregadora de todos os pedidos.

O Tribunal considerou válida a delegação escrita de poderes de instrução em pessoas externas, incluindo advogados, ao abrigo dos artigos 77.º, n.º 2, e 86.º da Lei Geral do Trabalho, desde que a decisão final caiba ao empregador (artigo 88.º, n.º 2). Como a instrutora fora nomeada no despacho de abertura, rejeitou a alegada ilegitimidade.

Quanto à justa causa, entendeu que o trabalhador não confirmou atempadamente a correspondência entre os contentores recebidos e encomendados, violando os deveres de zelo e diligência previstos nos artigos 282.º, alíneas h), i) e m), e 84.º, alíneas a) e b), da Lei Geral do Trabalho. Esta omissão quebrou a confiança indispensável à relação laboral.

A decisão confirma que a delegação escrita da instrução disciplinar em advogados externos é válida se a decisão final permanecer com o empregador. Reforça também que falhas de acompanhamento e controlo em funções de responsabilidade, quando gerem prejuízos relevantes, podem justificar a perda de confiança e o despedimento. As empregadoras devem documentar a delegação e fundamentar precisamente a violação dos deveres de zelo, diligência e prevenção.

CADUCIDADE DA ACÇÃO PROPOSTA MAIS DE 180 DIAS APÓS O DESPEDIMENTO, APE-SAR DE MEDIAÇÃO PRÉVIA; PEDIDOS DEPENDENTES DA REINTEGRAÇÃO PREJUDICADOS E RETROACTIVIDADE CAMBIAL NÃO PROVADA (SANEADOR-SENTENÇA DA 1.ª SECÇÃO DA SALA DO TRABALHO DO TRIBUNAL DA COMARCA DE BELAS, PROCESSO N.º 736/21-A/T)

Um Planeador de Materiais Sénior, com cerca de vinte anos de serviço numa sucursal de um grupo petrolífero em Angola, pediu a declaração de ilicitude do despedimento e o pagamento de salários e complementos, 16.420.536,00 kz por dois anos de retroactividade cambial e 32.970.760,00 kz de indemnização, num total de 173.380.272,00 kz.

O trabalhador alegou que foi despedido por aderir a uma greve de 90 dias, iniciada em 16 de Dezembro de 2019, sobre a actualização cambial dos salários, apesar da protecção conferida pela sua qualidade de membro da comissão sindical. Contestou os fundamentos objectivos do despedimento e invocou a falta de exame médico de demissão, continuidade do seguro de saúde e pagamento da retroactividade cambial.

A requerida invocou a caducidade: após a mediação frustrada em 20 de Junho de 2021, a acção deveria ter sido proposta até 19 de Agosto, mas só deu entrada em 14 de Setembro. Defendeu ainda que o contrato de trabalho cessou em Junho de 2020 por despedimento colectivo regular, que pagou os valores devidos, que o trabalhador não agendou o exame médico indicado, que o seguro terminou com o vínculo e que a política salarial era exclusivamente em kwanzas desde 1 de Julho de 2013. O pagamento de retroactivos dependia de uma condição contratual que não se verificou.

O Tribunal julgou a acção totalmente improcedente e absolveu a requerida de todos os pedidos.

Nos termos dos artigos 305.º e 306.º do Código de Processo Civil, o Tribunal fixou o valor da causa em 135.115.246,00 kz, em vez dos 173.380.272,00 kz peticionados.

Embora tenha respeitado o prazo de 30 dias após a mediação frustrada (artigo 291.º da Lei Geral do Trabalho), o trabalhador excedeu o prazo autónomo de 180 dias para requerer a reintegração, previsto nos artigos 303.º e 305.º. O despedimento produziu efeitos em 5 de Junho de 2020 e a mediação só foi iniciada em Julho de 2021, quando o direito já caducara. O Tribunal declarou oficiosamente a caducidade, nos termos dos artigos 493.º, n.º 3, e 495.º do Código de Processo Civil, prejudicando os pedidos dependentes da reintegração.

Quanto à retroactividade cambial, o acordo colectivo de 27 de Maio de 2020 previa o kwanza como única moeda legal e aumentos salariais e de subsídios, mas não qualquer compensação pela conversão de dólares em kwanzas. Por falta de prova, o Tribunal julgou o pedido improcedente.

A decisão confirma que o prazo autónomo de 180 dias para pedir a reintegração não é sanado pelo cumprimento do prazo de 30 dias após mediação frustrada. Caducado esse direito, ficam prejudicados os pedidos dele dependentes, subsistindo apenas os pedidos autónomos.

Confirma ainda que prestações alegadamente previstas em acordo colectivo improcedem se o seu texto não as contemplar expressamente.

Este Acórdão integra várias decisões favoráveis à empregadora, proferidas nos últimos dois anos em acções de ex-trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo de 2020. O litígio remonta à greve de Novembro de 2019, em que os trabalhadores contestaram a alegada eliminação unilateral da indexação salarial ao USD.

contrarie o disposto no presente diploma, nomeadamente o Decreto Presidencial n.º 232/21, de 22 de Setembro.

- **Decreto Presidencial n.º 157/26, de 1 de Setembro** – Aprova a Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género, abreviadamente designada por “PNIEG”, e o seu Plano de Implementação. Revoga o Decreto Presidencial n.º 222/13, de 24 de Dezembro, e toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 156/26, de 27 de Agosto** – Aprova o Estatuto Orgânico da Inspeção-Geral do Trabalho. Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente diploma, nomeadamente o Decreto Presidencial n.º 90/22, de 18 de Abril, o artigo 36.º do Decreto Presidencial n.º 232/21, de 22 de Setembro, e o Regulamento da Inspeção da Segurança Social, criado pelo Decreto Executivo n.º 667/17, de 14 de Dezembro.
- **Decreto Presidencial n.º 155/26, de 26 de Agosto** – Aprova o Estatuto Orgânico do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS). Revoga toda a legislação que

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 electrónica obrigatória para empresas com mais de 20 trabalhadores).
- Entrega do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos (PDRH) via plataforma electrónica do Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás (MIREMPET), abreviadamente conhecida por “SIASP”, até ao dia 30 de Outubro (obrigatório para as empresas sob a supervisão do MIREMPET).



JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com



ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@mirandaalliance.com



NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com