

BOLETIM LABORAL

// Angola

JULHO 2025



PODCAST

EMPLOYMENT MATTERS

Episódio 684: The Effect of Shifting US Diversity, Equality and Inclusion Policies on Global Employers – An African Perspective

OPINIÃO

O FIM DOS PROGRAMAS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: QUAIS AS IMPLICAÇÕES PARA AS EMPRESAS AMERICANAS QUE OPERAM EM ANGOLA?

A questão dos programas de Diversidade, Equidade e Inclusão (“DEI”) tornou-se um tema relevante para as empresas desde o início deste ano. Com a tomada de posse da administração Trump em Janeiro de 2025, uma das políticas mais imediatas que foram seguidas pela nova presidência dos Estados Unidos da América (“EUA”) foi aprovar várias ordens executivas que terminaram ou descontinuaram substancialmente os programas DEI existentes em vigor em órgãos da administração pública e instituições financiadas pelo governo, incluindo escolas. A razão para tal mudança de política foi eliminar as implicações das políticas de DEI vistas como levando a situações de discriminação ilegal e restaurar as políticas baseadas no mérito na gestão da força de trabalho das instituições públicas.

Antes de iniciarmos a nossa análise, precisamos de perceber o que é, de facto, um programa de DEI. Em síntese, um programa de DEI é um conjunto de práticas e iniciativas concebidas para criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo para todos, proporcionando igualdade de oportunidades. Engloba uma vasta gama de factores, incluindo raça, género, etnia, orientação sexual, deficiência e outros. Os principais componentes de um programa de DEI são reconhecer e valorizar as diferenças entre os indivíduos, incluindo as suas origens, experiências e perspetivas; garantir um tratamento justo e proporcionar recursos e oportunidades com base nas necessidades individuais, em vez de tratar todos da mesma forma; e criar uma cultura em que todos os indivíduos sintam pertença, sejam respeitados e tenham a sua voz ouvida.

No que diz respeito à Gestão de Recursos Humanos, um programa de DEI traduz-se na prática em estratégias específicas de recrutamento que visam atrair e reter uma força de trabalho diversificada e abordar a equidade salarial, combatendo quaisquer disparidades na remuneração com base no género, raça ou outros factores inclusivos e equitativos.

Angola não tem qualquer lei ou regulamento específico que exija explicitamente que as empresas estrangeiras – incluindo empresas norte-americanas – implementem objetivos ou políticas relacionados com DEI. No entanto, o nosso país faz referência a estes princípios na sua legislação, nomeadamente na nova Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro – “LGT”) e na Constituição da República de Angola. Algumas disposições legais alinham-se indiretamente com os princípios de DEI, sendo a disposição fundamental o artigo 23.º da Constituição que estabelece os princípios da não discriminação e da igualdade de tratamento, posteriormente implementados nos direitos sociais fundamentais previstos no artigo 76.º da Constituição e em várias disposições consagradas na LGT.

Em conclusão, embora não sejam especificamente regulados numa lei específica, os princípios de DEI estão fortemente presentes na LGT e na Constituição, especificamente no que diz respeito à não discriminação. Isto significa que todos os programas de DEI potencialmente implementados em Angola qualificam-se como iniciativas voluntárias, normalmente reguladas por políticas internas aprovadas unilateralmente pelas empresas. Para as empresas americanas que operam no país, a questão fundamental é: no caso de serem de alguma forma impactadas pelas ordens executivas aprovadas pela administração Trump ou desejarem voluntariamente encerrar ou limitar substancialmente a DEI para se alinharem com a tendência atual nos EUA, como poderão estas ações ser implementadas em Angola?

A lei laboral não obriga explicitamente à existência de programas obrigatórios de DEI nem protege a continuação de programas voluntários de DEI. Dito isto, a lei contém disposições gerais que protegem contra a discriminação e promovem a igualdade. Nos termos da Constituição e da LGT, são reconhecidos e aplicam-se princípios de não discriminação com base na raça, género, religião, opinião política e outros fatores. Portanto, embora Angola não exija que as empresas adotem programas formais de DEI, exige-se que todos os indivíduos sejam tratados de forma igual e sem discriminação no local de trabalho.

Como resultado, as empresas norte-americanas que operam em Angola podem optar por reduzir ou mesmo remover os seus padrões de DEI, particularmente se responderem a mudanças na política dos EUA, desde que isso não viole as disposições legais angolanas relativas à igualdade e não discriminação. Em outras palavras, qualquer eliminação ou redução das medidas de DEI ainda deve garantir que as práticas de emprego permaneçam em conformidade com as leis locais anti-discriminação.

Em última análise, as empresas americanas são obrigadas a cumprir a legislação angolana quando operam no país, independentemente das alterações na política americana. Este é um caso clássico de conflito de leis, em que a estrutura jurídica do país de acolhimento prevalece sobre as normas corporativas ou jurídicas estrangeiras. Na prática, embora os programas de DEI possam ser ajustados ou removidos, as empresas devem avaliar cuidadosamente as suas políticas para evitar práticas que possam ser vistas como discriminatórias pela legislação angolana. Por exemplo, se uma empresa americana despedir um trabalhador ou oferecer uma remuneração desigual com base em factores discriminatórios, o trabalhador tem o direito, em Angola, de contestar tais ações perante as autoridades laborais competentes e de procurar soluções legais nos tribunais.

Para mais detalhes sobre este tema, ouça o nosso podcast, que abordará também as posições do Gabão e de Moçambique sobre o fim dos programas DEI nos EUA e as suas implicações em cada país.

JURISPRUDÊNCIA

INCIDENTE DE PRESTAÇÃO VOLUNTÁRIA DE CAUÇÃO (DESPACHO DA 2.ª SECÇÃO DA SALA DO TRABALHO DO TRIBUNAL DA COMARCA DE BELAS, DE 16 DE JUNHO DE 2025, PROCESSO N.º 06/25-L)

A questão objecto da decisão judicial em apreço é tecnicamente complexa. Após o trabalhador autor do processo judicial principal ter requerido e obtido do Tribunal uma decisão de deferimento de um procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento disciplinar, a empresa ré na acção interpôs um recurso contra a decisão de deferimento da providência cautelar, tentando assim obstar à imediata reintegração provisória do trabalhador na pendência da acção principal onde o mesmo visava a impugnação da cessação do seu contrato de trabalho.

Como os recursos contra as decisões proferidas no contexto deste tipo de procedimento cautelar não suspendem a execução da providência cautelar de suspensão do despedimento, a empresa tentou obter o efeito suspensivo mediante a prestação de uma caução por fiança bancária no valor máximo das retribuições de pendência definido por lei, actualmente estabelecido no montante correspondente a seis retribuições mensais para todo o tipo de empregadores (cf. alínea c) do n.º 1 do artigo 300.º da Lei Geral do Trabalho). Confrontado com este pedido, o Trabalhador pugnou pela inadmissibilidade de prestação de caução, porquanto a mesma não era adequada nem suficiente para garantir o cumpri-

mento de uma prestação de facto tal como a reintegração do trabalhador.

Na sua decisão, o Tribunal não só considerou que a prestação de caução seria sempre possível por o recurso seguir a tramitação dos recursos de agravo previstos no Código de Processo Civil, onde é permitido o pedido de suspensão dos efeitos de uma decisão judicial mediante a prestação de caução, bem como que o valor a considerar para efeitos de caução seria apenas as seis retribuições mensais de pendência previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 300.º da Lei Geral do Trabalho. Esta decisão vem assim eliminar uma dúvida muito relevante na tramitação dos recursos contra decisões que decretam procedimentos cautelares especificados de suspensão de despedimentos disciplinares, permitindo às empresas uma impugnação adequada mediante a suspensão dos efeitos daquelas decisões até que os Tribunais de recurso profiram uma decisão final.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto presidencial n.º 126/25, de 5 de Junho** – Aprova o Programa de Orientação Sócio-Profissional e Apoio à Empregabilidade dos Efectivos a Licenciar das Forças Armadas Angolanas, após Cumprimento do Serviço Militar Activo.
- **Decreto Executivo n.º 420/25, de 4 de Junho** – Aprova o Regulamento de Publicação das Qualificações Profissionais do Catálogo Nacional de Qualificações de Angola.
- **Decreto Executivo n.º 411/25, de 2 de Junho** – Aprova as Condições para o Registo de Cursos de Formação Profissional do Sistema Nacional de Formação Profissional e estabelece as condições de Registo

dos Cursos de Formação Profissional no Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais dos cursos ministrados, no âmbito do Sistema Nacional de Formação Profissional.

- **Rectificação n.º 8/25, de 21 de Abril** – Rectifica o Decreto Presidencial n.º 50/25, de 19 de Fevereiro, que tipifica e classifica as Contra-Ordenações correspondentes à violação das disposições constantes da Lei Geral do Trabalho e do Decreto Presidencial n.º 152/24, de 17 de Julho, e estabelece o critério de determinação das coimas e o respectivo procedimento de aplicação.
- **Carta de Adesão n.º 6/25, de 1 de Abril** – Dá por firme e válido o Protocolo de Emprego e Trabalho da SADC destinado

a promover a execução das Normas Internacionais do Trabalho, e garante que será rigorosamente observado.

- **Carta de Adesão n.º 3/25, de 31 de Março** – Dá por firme e válida a Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, destinada a promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, e garante que será rigorosamente observada.
- **Carta de Adesão n.º 4/25, de 31 de Março** – Dá por firme e válida a Convenção n.º 190 sobre a Violência e Assédio, destinada a promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, e garante que será rigorosamente observada.

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.