



Gameiro Associados

ANGOLA

TRABALHADOR ESTRANGEIRO NÃO-RESIDENTE

DECRETO PRESIDENCIAL N.º 49/25

(informação complementar)

I. Introdução

O Decreto Presidencial n.º 49/25 regula o exercício da actividade profissional do trabalhador estrangeiro, não-residente, e revoga os Decretos Presidenciais n.ºs. 43/17 de 06/03 e 79/17 de 24/04. O Decreto tem como objeto regular o exercício da actividade profissional do trabalhador estrangeiro não-residente e consequentemente a sua contratação por parte de entidades no território da República de Angola.

Diferenciação clara e inequívoca entre trabalhador estrangeiro não residente (titular de visto de trabalho) e trabalhador estrangeiro residente (titular autorização de residência) consagrando que o trabalhador estrangeiro residente é considerado “Força de Trabalho Nacional”, consequentemente sujeito ao regime da LGT.

Esta regulamentação abrange os contratos celebrados com entidades públicas, privadas, cooperativas, organizações internacionais, entre outras, garantindo uma uniformidade na aplicação das normas laborais.

II. Requisitos para Contratação

II.1 O Decreto exige que trabalhadores estrangeiros não-residentes possuam:

- a) Visto de trabalho válido;
- b) Maioridade conforme a legislação nacional e estrangeira aplicável;
- c) Qualificação profissional técnica ou científica; e,
- d) Aptidão física e mental comprovada.



Gameiro Associados

Estes requisitos visam garantir que a contratação de estrangeiros seja feita com critérios objetivos, assegurando:

- a protecção do mercado laboral angolano e a adequação dos profissionais contratados;
- a valorização do capital humano nacional, com a exigência de qualificação específica do contratados estrangeiros não-residentes.

II.II. O Decreto esclarece inequivocamente alguns pontos que vinham sendo debatidos no ordenamento jurídico angolano, nomeadamente através da consagração de definições específicas e normativos claros. Essas disposições asseguram:

- Diferenciação clara e inequívoca entre trabalhador estrangeiro não residente (titular de visto de trabalho) e trabalhador estrangeiro residente (titular autorização de residência);
- Aos trabalhadores estrangeiros residentes aplica-se, em matéria laboral, a LGT;
- Aos trabalhadores estrangeiros não residentes aplica-se, em matéria laboral, o DP n.º 49/25;
- a flexibilidade necessária para ajustamentos empresariais;
- a garantia a supervisão estatal para prevenir fraudes e proteger os direitos dos trabalhadores.

III. Limitação à Contratação de Mão-de-Obra Estrangeira

O Decreto estabelece limites à contratação de mão-de-obra estrangeira não-residente, fixando que uma empresa reserva:

- no mínimo 70% para a força de trabalho nacional; e,
- no máximo 30% para mão-de-obra estrangeiros não-residentes.

Esta limitação visa a proteger o mercado de trabalho nacional, promovendo a empregabilidade dos cidadãos angolanos. No entanto, essa limitação deve ser observada com cautela para não comprometer sectores específicos que carecem de mão-de-obra especializada, não disponível.



Gameiro Associados

IV. Forma, Duração e Igualdade de Tratamento dos Contratos

- Forma: O contrato deve ser celebrado por escrito, contendo elementos essenciais como sejam, entre outros:
 - a) identificação das partes,
 - b) função categoria profissional,
 - c) remuneração,
 - d) local de trabalho,
 - e) compromisso de regressar ao país de origem após a cessação do contrato (com assinatura notarialmente reconhecida),
 - f) data e início da prestação de trabalho, assinatura dos contraentes;
- A exigência de contratos escritos garante segurança jurídica, permitindo a clara definição de direitos e deveres;
- Remuneração: O Decreto assegura igualdade de remuneração para trabalhos equivalentes entre estrangeiros não-residentes e trabalhadores nacionais.
- O princípio de igualdade de tratamento é coerente com os princípios constitucionais de igualdade, prevenindo práticas discriminatórias, fortalecendo assim a competitividade justa no mercado de trabalho

V. Duração dos Contratos

- Exactamente como no diploma revogado, os contratos de trabalhos com estrangeiros são celebrado por tempo determinado, sendo a sua duração livremente acordada entre empregador e trabalhador, podendo ser objecto de renovação até duas vezes;
- Não se alcança a remissão que a nova lei faz para o artigo 16º da LGT, porquanto o artigo 16º só define a duração máxima dos contratos de trabalho por tempo determinado conforme a fundamentação que lhe sirva de base e que se encontra tipificada no artigo 15º



Gameiro Associados

da LGT. O artigo 16º da LGT não tem adaptação possível ao artigo 7º do diploma que regula o exercício da actividade profissional do trabalhador estrangeiro;

- A limitação de renovações evita vínculos indefinidos que poderiam desvirtuar o carácter temporário da contratação de estrangeiros;
- Em conclusão a duração dos contratos é acordada entre as partes e pode renovar-se duas vezes.

VI. Modificação e Extinção Contratual

- Consagrar a possibilidade de transferência do trabalhador para outras áreas da empresa;
- À cessação do contrato de trabalho, bem como às indemnizações e compensações, são aplicáveis as disposições previstas na LGT e legislação complementar.
- Com a cessação do contrato é obrigatória a comunicação ao Centro de Emprego e ao Serviço de Migração e Estrangeiros.

VII. Registo dos Contratos

- Os contratos de trabalho, com trabalhadores estrangeiros, têm que ser registados junto do Centro de Emprego da área da empresa, no prazo de 30 (trinta) dias, acompanhado de cópia do passaporte (incluindo página visto trabalho) e do qualificador ocupacional;
- Se dúvidas existiam, na legislação anterior, agora a lei é clara - as renovações e adendas, quando houver, estão igualmente sujeitas a registo. Tal implicará que as renovações deste tipo de contratos está sujeita à forma escrita, pois só assim poderá ser registada a sua renovação no Centro de Emprego;
- Por cada registo de contrato ou adenda é devido o pagamento de uma taxa de 5% sobre o valor mensal da remuneração;
- O registo dos contratos visa garantir transparência e controle estatal sobre a mão-de-obra estrangeira.



Gameiro Associados

VIII. Remuneração e Encargos Fiscais

- O pagamento da remuneração realizada em dinheiro deve ser efectuada através de uma instituição financeira.
- Os trabalhadores estrangeiros estão sujeitos ao pagamento de impostos e demais contribuições, nos termos da legislação vigente.
- A obrigação tributária garante a contribuição equitativa dos trabalhadores estrangeiros para o financiamento dos serviços públicos, evitando distorções fiscais em comparação aos trabalhadores nacionais.

IX. Revogação de legislação anterior

O Decreto revoga expressamente os Decretos Presidenciais n.º 43/17 e n.º 79/17, além de outras normas conflitantes. Essa medida elimina possíveis contradições legais, assegurando a coerência normativa.

X. Conclusão

O Decreto Presidencial n.º 49/25 apresenta um marco normativo relevante para a regulação do trabalho de estrangeiros não-residentes, no sentido de alinhar aos princípios constitucionais e às diretrizes já estabelecidas na Lei Geral do Trabalho.

As disposições sobre registo, igualdade de tratamento e encargos fiscais visam reforçar a segurança jurídica e a protecção ao mercado laboral nacional.

Vera Miranda

GAMEIRO ASSOCIADOS