

Alterações Laborais em Angola

28 de Fevereiro de 2025



Regime Jurídico do Exercício da Actividade Profissional do Trabalhador Estrangeiro Não-Residente

No passado dia 18 de Fevereiro foi publicado o [Decreto Presidencial n.º 49/25](#), ("Diploma") que regula o exercício da actividade profissional do trabalhador estrangeiro não residente e procedeu à revogação do Decreto Presidencial n.º 43/17, de 06 de Março e do Decreto Presidencial n.º 79/17, de 24 de Abril.

As principais alterações e novidades abrangem matérias relativas à duração do contrato de trabalho e à forma de pagamento da remuneração do trabalhador.

I. Requisitos de Contratação do Trabalhador

O Decreto-Presidencial acrescentou a cumulatividade dos pressupostos de contratação presentes no artigo 4.º do diploma, adicionando, na sua alínea a), a necessidade de obtenção do Visto de Trabalho, que deverá ser válido pelo período de duração do contrato de trabalho.

II. Forma do contrato

O Diploma vem exigir o reconhecimento notarial do compromisso do trabalhador de regressar ao País de origem após a cessação do contrato de trabalho.

III. Duração do Contrato

O novo regime clarifica a natureza jurídica do contrato, classificando-o como contrato de trabalho por tempo determinado.

Por outro lado, o Diploma submete o contrato, em matéria de renovação, ao regime do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho ("LGT") respeitante à duração do contrato por tempo determinado, com as necessárias adaptações, passando por isso a limitar a duração das renovações.

IV. Registo do Contrato

Esclarece que a obrigação de requerer o registo do contrato ou adenda, junto do centro de emprego da área de localização da empresa, é do empregador.

Importa mencionar que o pagamento da taxa devida pelo registo do contrato ou adenda deverá ser feito na Conta Única do Estado por meio de Referência Única de Pagamento ao Estado, clarificando-se o destino desta taxa.

V. Remuneração

A grande alteração trazida pelo Diploma foi a eliminação da possibilidade de as partes acordarem sobre a moeda de pagamento da remuneração.

Com efeito, o Decreto Presidencial remete a este respeito para as disposições gerais da LGT, que obriga ao pagamento da parte pecuniária da remuneração em moeda nacional, ou seja, Kwanzas.

Contactos:

Para mais informações, contacte:

Marta Afonso Pereira
Sócia

T: +351 213 587 551

mafonsopereira@eversheds-sutherland.net

Inês Albuquerque e Castro
Sócia

T: +351 213 587 587

iacastro@eversheds-sutherland.net

Para uma lista completa dos nossos contactos, visite:

eversheds-sutherland.com

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 28/02/2025. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lamela, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2025. Todos os direitos reservados.

VI. Modificação da relação contratual

Acrescenta-se ainda a possibilidade de transferência do trabalhador para uma área diferente noutra empresa do grupo a que o empregador pertença, mediante acordo entre as partes.

VII. Disposições Finais

Por fim, importa destacar que o presente diploma, remete:

- (i) Em matéria de transferência de valores decorrentes do contrato, para a legislação em vigor sobre essa matéria;
- (ii) No caso de violação das normas deste diploma, para o regime sancionatório das contraordenações laborais, regulado em legislação própria; e
- (iii) Como regime subsidiário, para a LGT.

VIII. Entrada em vigor

O presente diploma entrou em vigor a 18 de Fevereiro de 2025.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 28/02/2025. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

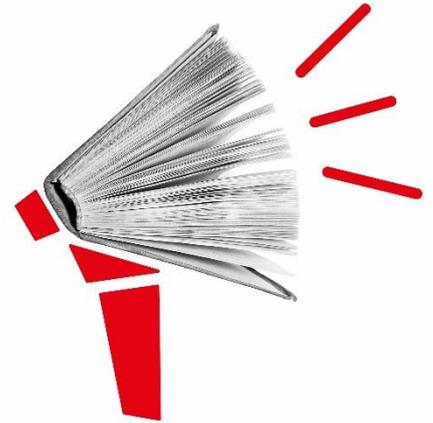
Protecção de dados: A sua informação será guardada no Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2025. Todos os direitos reservados.

Alterações Laborais em Angola

27 de Fevereiro de 2025



Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Temporário e de Cedência Temporária de Trabalhadores

No passado dia 19 de Fevereiro, foi publicado o [Decreto Presidencial n.º 51/25 de 19 de Fevereiro](#) ("Decreto Presidencial n.º 51/25") que regula o regime jurídico de cedência temporária de trabalhadores, bem como a actividade de empresas de trabalho temporário e procedeu à revogação do Decreto Presidencial n.º 31/17, de 22 de Fevereiro ("Decreto Presidencial n.º 31/17").

As principais alterações e novidades abrangem matérias relativas às condições de Cedência temporária, à Licença de Actividade de Cedência Temporária de Trabalhadores, ao Direito de Opção do Trabalhador Temporário e ao regime sancionatório.

I. Admissibilidade do Contrato de Cedência de Trabalhadores Temporários:

O novo diploma vem eliminar a exigência anterior respeitante à necessidade de existência de um vínculo de dois meses do trabalhador temporário à empresa de trabalho temporário, permitindo uma maior flexibilidade na colocação de trabalhadores temporários, na medida em que passa a ser suficiente a mera existência de vínculo com a empresa de trabalho temporário.

II. Condições de Cedência:

A admissibilidade da cedência de trabalhadores temporários passa ter de ser justificada com base nos mesmos motivos em que é admissível a celebração de contratos por tempo determinado ao abrigo da Lei Geral do Trabalho, adaptando-se e alterando-se os motivos que deixam de estar enumerados expressamente neste diploma.

Do mesmo modo, remete-se para a Lei Geral do Trabalho quanto às regras gerais sobre duração, renovação e conversão do contrato de cedência.

Alargam-se de forma expressa os casos em que o trabalhador passa a integrar o quadro de pessoal da empresa utilizadora com contrato por tempo indeterminado, caso não existam motivos que justifiquem o recurso ao trabalho temporário.

Admite-se agora a possibilidade de o trabalhador escolher, no prazo de 15 dias, entre permanecer na empresa utilizadora ou regressar à empresa de trabalho temporário caso ocorra a conversão automática do contrato de trabalho temporário em contrato por tempo indeterminado, ou seja, sempre que faltem motivos para a cedência ou o trabalhador permaneça ao serviço da empresa utilizadora após o período máximo permitido. Caso o trabalhador não exerça esta escolha, deverá considerar-se integrado na empresa utilizadora.

Contactos:

Para mais informações, contacte:

Marta Afonso Pereira
Sócia

T: +351 213 587 551

mafonsopereira@eversheds-sutherland.net

Inês Albuquerque e Castro
Sócia

T: +351 213 587 587

iacastro@eversheds-sutherland.net

Para uma lista completa dos nossos contactos, visite:

eversheds-sutherland.com

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 27/02/2025. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lamela, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© EVC Eversheds Sutherland 2025. Todos os direitos reservados.

Prevê-se ainda que caso o trabalhador venha a ser integrado no quadro de pessoal da empresa utilizadora após ter exercido funções ao abrigo de um contrato de trabalho temporário ou em casos em que o recurso ao contrato de trabalho é ilícito, a sua antiguidade na empresa utilizadora deverá contar-se desde o início da execução do contrato de trabalho temporário.

III. Regime da Prestação de Trabalho:

Passa a ser previsto que a empresa de trabalho temporário exerce exclusivamente o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário, mantendo-se o respectivo poder de direcção na esfera da empresa utilizadora.

IV. Licença para a Actividade de Cedência Temporária de Trabalhadores:

O Decreto Presidencial n.º 51/25 introduz um novo regime formal de licenciamento para a actividade de cedência temporária de trabalhadores, substituindo a antiga exigência de autorização prévia prevista no artigo 4.º do Decreto Presidencial n.º 31/17. Agora, as empresas que pretendam exercer esta actividade devem obter uma licença dirigida ao Titular do Departamento Ministerial que responde pela Administração do Trabalho e apresentado ao Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP), mediante a verificação de requisitos específicos.

São as seguintes as novas regras para obtenção da licença para cedência temporária de trabalhadores:

- A actividade só pode ser exercida por empresas licenciadas, sendo necessário cumprir requisitos de idoneidade, capacidade técnica, organizativa e funcional, e regularização da situação fiscal e contributiva;
- O pedido de licença será apresentado ao INEFOP, acompanhado de documentação que comprove a legalidade da empresa e a sua capacidade para exercer a actividade;
- A Inspecção Geral do Trabalho ("IGT") passa a realizar vistoria prévia para avaliar a capacidade técnica, organizativa e funcional e as condições de Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho da empresa de trabalho temporário antes da concessão da licença, que deverá ser objecto de um auto que será anexado ao processo de obtenção de licença;
- O INEFOP dispõe de um prazo 30 dias para formulação de proposta de decisão a apresentar ao Titular do Departamento Ministerial que responde pela Administração do Trabalho;
- A licença é posteriormente emitida pelo INEFOP, tendo validade de 24 meses;
- A renovação da licença carece de requerimento a apresentar, pelo menos, 30 dias antes da sua caducidade, mediante apresentação de comprovativos do cumprimento das obrigações fiscais e contributivas; e
- As empresas licenciadas devem reportar semestralmente ao centro de emprego da sua área de actividade a relação de trabalhadores cedidos, detalhando informações como contrato, remuneração e local de trabalho.

V. Taxa aplicável à obtenção de licença para a actividade de cedência temporária de trabalhadores:

O Decreto Presidencial n.º 51/25 introduz um regime de taxas aplicável à licença para a actividade de cedência temporária de trabalhadores, estabelecendo obrigações financeiras para as empresas que pretendam operar no sector. Estas taxas são destinadas a garantir o funcionamento e fiscalização do regime, sendo cobradas pelo INEFOP e reguladas pelos Ministérios das Finanças Públicas e do Trabalho, nos seguintes termos:

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 27/02/2025. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

- As taxas são fixadas pelos Titulares dos Departamentos Ministeriais responsáveis pelos Sectores das Finanças Públicas e do Trabalho e estão sujeitas ao Regime Geral das Taxas e demais legislação aplicável, garantindo conformidade fiscal e administrativa;
- A taxa incide sobre a prestação do serviço de emissão da licença, ou seja, corresponde ao custo administrativo do procedimento de concessão da licença para a cedência temporária de trabalhadores; e
- O pagamento deve ser realizado na Conta Única do Tesouro, através da Referência Única de Pagamentos ao Estado.

VI. Regime Sancionatório:

O Decreto Presidencial n.º 51/25 não prevê expressamente o regime de multas, ao contrário do Decreto Presidencial n.º 31/17, apenas sendo definido que o incumprimento do diploma constitui contra-ordenação laboral, nos termos do novo Regime das Contra-Ordenações Laborais (Decreto Presidencial n.º 50/25, de 19 de Fevereiro).

VII. Entrada em vigor

Este novo regime entrou em vigor no dia 19 de Fevereiro de 2025, ressalvando-se a aplicação do regime previsto no Decreto-Presidencial n.º 31/17 aos contratos de trabalho temporários que estejam em vigor, até à respetiva caducidade; caso estes contratos sejam renovados antes da próxima data de caducidade, a respetiva renovação já ocorrerá ao abrigo do novo regime.

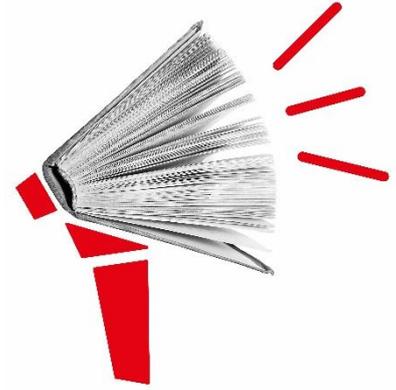
O presente artigo encontra-se actualizado à data de 27/02/2025. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada no Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

Alterações Laborais em Angola

27 de Fevereiro de 2025



Novo Regime de Contra-Ordenações Laborais

No passado dia 19 de Fevereiro de 2025, foi publicado o [Decreto Presidencial n.º 50/25](#), que revogou o Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de Agosto, e vem fixar um novo regime de contra-ordenações laborais face à aprovação da nova Lei Geral do Trabalho.

Este novo regime veio reestruturar o sistema sancionatório, introduzindo a classificação das infracções em leves, graves e muito graves e prevendo sanções acessórias, como a interdição da actividade e a publicidade das infracções. O novo diploma também agravou diversas contra-ordenações e passou a considerar a reincidência como factor de majoração das coimas. Por fim, o procedimento sancionatório foi reformulado, trazendo maior rigor e eficiência na aplicação das penalizações.

I. Nova Classificação de Contra-Ordenações Laborais:

O Decreto Presidencial n.º 50/25 introduz um novo regime de classificação das contra-ordenações laborais, alterando e reforçando o sistema sancionatório já previsto no Decreto Presidencial n.º 154/16. O diploma mantém a estrutura de aplicação de multas às infracções laborais, mas estabelece uma diferenciação mais clara das infracções, classificando-as em leves, graves e muito graves e introduzindo sanções acessórias mais severas para infracções reincidentes.

Novas regras no âmbito da classificação das contraordenações laborais:

- Criação de três categorias de contra-ordenações laborais, permitindo uma distinção mais clara entre diferentes tipos de violações:
 - Contra-ordenações Leves – puníveis com coimas fixadas entre 2 a 9 vezes o salário médio mensal praticado pela empresa, dependendo do grau de culpa;
 - Contra-ordenações Graves – puníveis com coimas fixadas entre 10 a 17 vezes o salário médio mensal praticado pela empresa, dependendo do grau de culpa;
 - Contra-ordenações Muito Graves – puníveis com coimas fixadas entre 18 a 25 vezes o salário médio mensal praticado pela empresa, dependendo do grau de culpa.
- Introdução de sanções acessórias para contra-ordenações muito graves ou reincidentes, incluindo:
 - Interdição do exercício da actividade no local da infracção, por até dois anos;
 - Proibição de participação em concursos públicos por até dois anos;

Contactos:

Para mais informações, contacte:

Marta Afonso Pereira
Sócia

T: +351 213 587 551
mafonsopereira@eversheds-sutherland.net

Inês Albuquerque e Castro
Sócia

T: +351 213 587 587
iacastro@eversheds-sutherland.net

Para uma lista completa dos nossos contactos, visite:

eversheds-sutherland.com

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 27/02/2025. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

- Publicidade das infracções, com inclusão da empresa infractora em registo público mantido pela Inspeção Geral do Trabalho ("IGT").

II. Agravamento de Contra-Ordenações:

O Decreto Presidencial n.º 50/25 não se limitou a reorganizar as contra-ordenações, tendo também reclassificado algumas infracções, tornando mais severa a sua categorização e, conseqüentemente, agravando as sanções, nas seguintes matérias:

- Violação do direito ao trabalho e igualdade de oportunidades - passa a ser classificada como contra-ordenação muito grave, sujeita a sanções acessórias, incluindo interdição da actividade;
- Prática de trabalho obrigatório ou compulsivo - passa a ser classificada como contra-ordenação muito grave, podendo resultar em penalizações adicionais para a entidade empregadora.
- Seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais - passa a ser classificada como contra-ordenação muito grave, sujeita a interdição da actividade em caso de reincidência.
- Exames médicos obrigatórios - passa a ser classificada como contra-ordenação muito grave, sujeita a multas superiores e possível interdição da actividade.
- Forma do contrato de trabalho - passa a ser classificada como contra-ordenação grave, sujeita a penalizações adicionais em caso de reincidência.
- Duração do contrato de trabalho por tempo determinado - passa a ser classificada como contra-ordenação grave, sujeita a sanções agravadas em caso de reincidência.
- Renovação e conversão do contrato de trabalho por tempo determinado - passa a ser classificada como contra-ordenação grave, sujeita a sanções adicionais em caso de violação reiterada.
- Competência para a elaboração do horário de trabalho - passa a ser classificada como contra-ordenação grave, sujeita a multas e penalizações adicionais.
- Regime jurídico do trabalho por turnos - passa a ser classificada como contra-ordenação muito grave, podendo resultar na interdição da actividade da empresa.
- Aviso prévio na cessação do contrato - passa a ser classificada como contra-ordenação grave, sujeita a sanções adicionais e aumento da multa em caso de reincidência.
- Critérios de preferência na selecção para despedimento colectivo - passa a ser classificada como contra-ordenação grave, sujeita a sanções acessórias.

III. Procedimento Contra-Ordenacional:

O Novo Regime de Contra-Ordenações veio prever um novo procedimento de actuação para a IGT repartindo a sua actuação em acções inspectivas de cariz pedagógico e acções inspectivas de cariz coercivo e prevendo expressamente os poderes de actuação e funções dos inspectores do trabalho no âmbito das referidas acções.

Estabelecem-se ainda as regras respeitantes às notificações necessárias efectuar pela IGT.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 27/02/2025. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios, apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para Eduardo Vera-Cruz & Associados, Sociedade de Advogados, RL - Edifício Kaluanda, Rua José Silva Lameira, Piso 2, Escritório 2001, Luanda, Angola ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

Especifica-se a tramitação o procedimento contraordenacional, consubstanciada em:

- a) auto de notícia;
- b) notificação ao Arguido;
- c) instrução;
- d) decisão.

No prazo de 15 dias após a notificação do auto de notícia o agente infractor será notificado para proceder ao **pagamento voluntário da coima** ou apresentar **resposta escrita** juntando documentos probatórios e um rol de testemunhas até ao máximo de duas por cada infracção ou cinco testemunhas se o infractor tiver praticado três ou mais contra-ordenações.

Caso a coima seja paga voluntariamente antes da decisão da IGT, a mesma será fixada pelo seu valor mínimo, em caso de negligência, com agravamento por reincidência. O pagamento voluntário equivale a condenação e encerra o processo, salvo quando existam sanções acessórias.

Após proferida decisão condenatória final, o **pagamento da coima** deve ser realizado em 10 dias, salvo comunicação justificada de impossibilidade.

A decisão de aplicação da coima pode ser alvo de reclamação ou recurso hierárquico, nos termos do Código de Procedimento Administrativo. Ademais, a decisão poderá ser impugnada nos termos do Código de Processo do Trabalho.

A IGT pode autorizar o pagamento da coima em prestações, desde que a situação económica do agente infractor o justifique, não podendo a última prestação ultrapassar um ano após a decisão definitiva. O não pagamento de uma prestação implica o vencimento imediato das restantes, sendo necessária prova da impossibilidade de pagamento imediato.

IV. Prescrição

Alteram-se as regras sobre a fixação do prazo de prescrição do procedimento contra-ordenacional, o qual passa a estar fixado com base na gravidade da infracção, nos seguintes termos:

- a) 5 anos para contra-ordenações muito graves;
- b) 3 anos para contra-ordenações graves; e
- c) 1 ano para contra-ordenações leves.

V. Entrada em vigor

O Decreto Presidencial n.º 50/25 entrou em vigor no dia 19 de Fevereiro de 2025.