

tributária, dos dados necessários para efeitos de comunicação do início de actividade da sociedade, bem como dos dados necessários à inscrição oficiosa da sociedade nos serviços de segurança social e, quando for o caso, ao Instituto Nacional de Estatística;

- e) Promoção das restantes diligências que venham a ser fixadas por via regulamentar ou protocolar.

CAPÍTULO IV Disposições Finais e Transitórias

ARTIGO 23.º (Encargos e modos de pagamento)

Pelos procedimentos de constituição de sociedade regulados no presente Diploma são aplicáveis as taxas emolumentares em vigor.

ARTIGO 24.º (Protocolos)

1. Podem ser celebrados protocolos entre o Departamento Ministerial responsável pelo Sector da Justiça e os vários organismos da Administração Pública envolvidos no procedimento de constituição de sociedades, com vista à definição dos procedimentos administrativos de comunicação de dados.

2. O Departamento Ministerial responsável pelo Sector da Justiça deve ainda celebrar protocolos com o Departamento Ministerial responsável pelo Sector das Finanças, visando a definição dos procedimentos relativos ao preenchimento e entrega da declaração fiscal de início de actividade, à atribuição automática do Número de Identificação Fiscal e à subsequente comprovação destes factos.

ARTIGO 25.º (Alterações)

Aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras referidas nos artigos anteriores para os casos de alteração das sociedades constituídas ao abrigo dos regimes em referência.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

Decreto Presidencial n.º 154/16 de 5 de Agosto

Considerando que a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho, refere no seu artigo 308.º que as contravenções ao disposto na referida Lei e demais legislação complementar são punidas com multas, nos termos de Diploma próprio, que fixa os limites máximo e mínimo de punição para cada conduta contravencional, a competência para aplicação das multas, os critérios de graduação destas e o prazo de caducidade da acção contravencional;

Tendo em conta o disposto nos artigos 308.º e 310.º da supracitada Lei.

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea l) do artigo 120.º, e do n.º 3 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

CAPÍTULO I Disposições Gerais

ARTIGO 1.º (Objecto)

O presente Diploma estabelece o regime jurídico das multas, por contravenções ao disposto na Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho e legislação complementar, doravante designada por «Lei Geral de Trabalho».

ARTIGO 2.º (Âmbito)

O presente Diploma aplica-se a todas as empresas abrangidas pela Lei Geral do Trabalho que estão sujeitas à acção da Inspeção Geral do Trabalho.

ARTIGO 3.º (Definições)

Para efeitos do presente Diploma, considera-se:

- a) «*Contravenções*», factos que contêm elementos constitutivos de violação ou falta de observância das condições, das disposições preventivas, das leis e regulamentos referentes à relação jurídico-laboral;
- b) «*Salário médio*», montante que resulta da soma dos salários líquidos praticados na empresa, dividido pelo número de trabalhadores da respectiva empresa.

ARTIGO 4.º (Competência)

A aplicação das multas estabelecidas no presente Diploma é da competência exclusiva da Inspeção Geral do Trabalho, nos termos da Lei Geral do Trabalho e demais legislação aplicável.

ARTIGO 5.º (Prescrição)

1. As contravenções previstas no presente Diploma prescrevem decorridos 5 (cinco) anos a contar da data em que tenham sido praticadas.

2. O levantamento do auto de notícia que faça fé em juízo interrompe a contagem do período de prescrição previsto no número anterior.

ARTIGO 6.º (Responsabilidade pelo pagamento das multas)

As entidades referidas no artigo 2.º do presente Diploma são responsáveis pelo pagamento das multas, quando cometidas pelos seus órgãos ou representantes em seu nome, ou no interesse colectivo, sem prejuízo da responsabilidade individual que lhes couber.

CAPÍTULO II Contravenções e Respectivas Sanções

SECÇÃO I Direitos Fundamentais dos Trabalhadores

ARTIGO 7.º (Direito ao trabalho)

A violação do direito à igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, a utilização de critérios discriminatórios de

selecção e de avaliação dos trabalhadores, previsto no artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho, é punida com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 8.º
(Trabalho obrigatório ou compulsivo)

A prática do trabalho obrigatório ou compulsivo previsto no n.º 1 do artigo 5.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 9.º
(Direitos conexos)

Sem prejuízo das multas estabelecidas por diplomas próprios, o incumprimento do disposto no artigo 7.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO II
Constituição da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 10.º
(Contratos inválidos e nulos)

A celebração de Contratos de Trabalho que pela sua forma e conteúdo contrariam o disposto nos artigos 13.º e 19.º da Lei Geral do Trabalho, é punida com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa por cada contrato.

ARTIGO 11.º
(Contratos com trabalhadores estrangeiros não residentes)

A falta de cumprimento dos requisitos e formalidades na celebração do contrato de trabalho com trabalhadores estrangeiros não residentes estabelecidos no n.º 5 do artigo 15.º da Lei Geral do Trabalho e legislação específica, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 12.º
(Formalidades de contrato)

1. A falta de cumprimento das formalidades previstas nas disposições do n.º 2 do artigo 15.º, n.º 1 do artigo 24.º, n.º 1 do artigo 25.º, n.º 1 do artigo 27.º, artigo 202.º e n.º 4 do artigo 254.º, todos da Lei Geral do Trabalho, é punida com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

2. A multa estabelecida no número anterior é igualmente aplicada à entidade empregadora que celebrar contratos, cuja duração contrarie o previsto no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 13.º
(Proibição dos contratos por toda a vida)

A celebração do contrato de trabalho por toda a vida, previsto no n.º 4 do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 14.º
(Aviso prévio)

A falta de cumprimento do aviso prévio na extinção do contrato de trabalho previsto nas disposições do n.º 4 do artigo 17.º,

n.º 1 do artigo 212.º e no n.º 1 do artigo 219.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 15.º
(Modalidades especiais de contrato de trabalho)

Constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento das formalidades previstas nos artigos 21.º a 35.º da Lei Geral do Trabalho, na celebração dos contratos de trabalho de modalidades especiais.

ARTIGO 16.º
(Trabalho temporário e agências privadas de colocação)

O exercício da actividade de trabalho temporário e das agências privadas de colocação, que não estejam autorizadas a exercerem as respectivas actividades pelo órgão competente, nos termos do n.º 2 do artigo 31.º da Lei Geral do Trabalho e legislação complementar, incorrem na contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 17.º
(Condições de trabalho exigíveis ao aprendiz e ao estagiário)

Constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, a falta de cumprimento do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 18.º
(Limites mínimos de remuneração do aprendiz e do estagiário)

A falta de cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO III
Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 19.º
(Restrições abusivas à liberdade de trabalho)

A prática abusiva de restrição da liberdade de trabalho, por parte do empregador prevista no artigo 45.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 20.º
(Poder disciplinar)

A violação do disposto nos artigos 46.º, 48.º e 57.º, da Lei Geral do Trabalho, quanto ao exercício do poder disciplinar da entidade empregadora, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 21.º
(Regulamentos internos)

A violação do disposto nos artigos 62.º, 63.º, 64.º e 67.º da Lei Geral do Trabalho, quanto à elaboração e aprovação de regulamentos internos, informação e registo a Inspeção

Geral do Trabalho e regulamentos obrigatórios, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO IV
Modificação da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 22.º
(Obrigações do novo empregador)

Constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento do disposto no artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 23.º
(Comunicação e autorização à Inspeção Geral do Trabalho)

A falta de cumprimento das disposições previstas no artigo 72.º e no n.º 3 do artigo 78.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 24.º
(Modificação temporária das funções ou posto de trabalho)

Constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento do disposto nos artigos 73.º e 78.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 25.º
(Modificação de funções com carácter definitivo)

A falta de cumprimento do disposto no artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO V
Condições de Prestação do Trabalho

ARTIGO 26.º
(Segurança, higiene e saúde)

A falta de cumprimento por parte do empregador das obrigações, no que respeita à segurança, higiene e saúde no local de trabalho, previstas nos artigos 81.º, 82.º, 85.º e 86.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 27.º
(Vistoria prévia das instalações novas e equipamentos)

Constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento do disposto no artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 28.º
(Criação de serviços e comissões de prevenção de acidentes de trabalho)

A não constituição dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e Comissões de Prevenção Contra Acidentes de Trabalho, prevista no artigo 89.º da Lei Geral do Trabalho e legislação complementar, é punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 29.º
(Exames médicos)

A entidade empregadora que não cumpra com o disposto no n.º 7 do artigo 15.º, no artigo 91.º e nos n.ºs 1, 2, 4 e 5 do artigo 257.º da Lei Geral do Trabalho e legislação

complementar, quanto à submissão dos trabalhadores a exames médicos, incorre na contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO VI
Organização e Duração Temporal do Trabalho

ARTIGO 30.º
(Mapa dos horários de trabalho)

A violação das formalidades estabelecidas no n.º 4 do artigo 92.º e 93.º da Lei Geral do Trabalho, quanto à audição prévia do órgão representativo dos trabalhadores no estabelecimento do horário de trabalho e dos respectivos mapas, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 31.º
(Duração do trabalho)

Constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento do disposto nos artigos 95.º, 98.º, alínea d) do n.º 2 do artigo 104.º, 111.º e 115.º, todos da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 32.º
(Intervalo do descanso diário)

O incumprimento do disposto no artigo 96.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 33.º
(Trabalhador estudante)

O incumprimento do disposto no artigo 105.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 34.º
(Isenção de horário)

A falta de cumprimento do disposto nos artigos 107.º a 109.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 2 a 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 35.º
(Registo do trabalho extraordinário)

Constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento das obrigações administrativas previstas no artigo 118.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 36.º
(Regime de disponibilidade)

Constitui contravenção punível com multa de 2 a 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, a violação do disposto no artigo 103.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 37.º
(Horário por alternância)

Constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, a violação do disposto no artigo 104.º da Lei Geral do Trabalho.

SECÇÃO VII
Suspensão da Prestação do Trabalho

ARTIGO 38.º
(Encerramento dos centros de trabalho)

A inobservância do estabelecido nos artigos 119.º e 126.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 39.º
(Descanso semanal)

O não cumprimento do disposto nos artigos 120.º, 121.º e 125.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 40.º
(Direito à férias)

A violação das normas que regulam o direito a férias estabelecidas nos artigos 129.º a 140.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 41.º
(Faltas ao trabalho)

A entidade empregadora que violar as disposições previstas nos artigos 143.º a 154.º da Lei Geral do Trabalho, bem como os motivos justificativos e limites estabelecidos para ausências ao trabalho, incorre na contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO VIII
Remuneração do Trabalho

ARTIGO 42.º
(Não discriminação e garantias do trabalhador)

A não observância do artigo 157.º da Lei Geral do Trabalho, relativamente à não discriminação e às garantias do trabalhador, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 43.º
(Remunerações e gratificações)

Constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa o não pagamento das remunerações e gratificações definidas na Lei Geral do Trabalho e legislação complementar, nomeadamente nos artigos 100.º, n.º 1 do 109.º, 112.º, 117.º, 124.º, 128.º, n.os 1 e 2 do 138.º, 139.º, 140.º, n.º 2 do 145.º, n.os 1, 2, 3 e 5 do 157.º, 158.º, 258.º e 265.º

ARTIGO 44.º
(Liquidação e pagamento de salário)

A inobservância do disposto nos artigos 166.º a 171.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 45.º
(Compensação e descontos sobre o salário)

A inobservância do disposto nos artigos 172.º e 173.º da Lei Geral do Trabalho, no que se refere à compensação e descontos sobre o salário, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 46.º
(Protecção ao salário)

O não cumprimento do disposto nos artigos 176.º a 179.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 47.º
(Criação de cafetarias, refeitórios e cozinhas)

O não cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 181.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 48.º
(Direitos do trabalhador deslocado)

A violação dos direitos do trabalhador deslocado estabelecidos no artigo 183.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 49.º
(Suspensão da relação jurídico-laboral)

A violação das regras e procedimentos relativas à suspensão da relação jurídico-laboral, prevista nos artigos 184.º a 197.º, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO IX
Extinção da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 50.º
(Estabilidade de emprego)

A extinção da relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho por fundamentos não previstos na Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 51.º
(Certificado de trabalho)

O não cumprimento do disposto no artigo 201.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 2 a 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 52.º
(Caducidade do contrato por facto respeitante ao empregador)

A falta de atribuição ao trabalhador das indemnizações previstas nos n.os 1 e 2 do artigo 203.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 53.º
(Caducidade por falência ou insolvência)

A falta de manutenção do salário para com os trabalhadores que continuam a prestar trabalho, nos termos do artigo 204.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 54.º
(Procedimento para despedimento)

A inobservância pela entidade empregadora dos procedimentos para o despedimento previstos nos artigos 211.º,

212.º e 219.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 55.º
(Direitos dos trabalhadores despedidos)

A inobservância pela entidade empregadora dos procedimentos para o despedimento previstos nos artigos 213.º, 214.º, 220.º e 221.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 56.º
(Direitos do trabalhador exonerado)

Constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento do disposto nos artigos 232.º, 233.º e 234.º da Lei Geral do Trabalho, quanto aos direitos do trabalhador exonerado.

ARTIGO 57.º
(Compensações e indemnizações)

O não pagamento das compensações e indemnizações previstas nos artigos 236.º a 239.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO X
Condições Aplicáveis à Grupos Específicos de Trabalhadores

ARTIGO 58.º
(Trabalhos proibidos e condicionados)

A ocupação de mulheres e menores em trabalhos proibidos ou condicionados, previstos nos n.ºs 1 e 2 dos artigos 243.º e 256.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 59.º
(Duração e organização do trabalho)

A duração e organização do tempo de trabalho que não respeitam o previsto nos artigos 245.º, 259.º e 264.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 60.º
(Protecção na maternidade)

A violação dos direitos especiais da mulher trabalhadora definidos nos artigos 246.º a 249.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 61.º
(Protecção contra o despedimento)

A entidade empregadora que não observa os regimes especiais de protecção contra o despedimento da mulher e do menor, previstos nos artigos 251.º e 260.º da Lei Geral do Trabalho, é punida com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 62.º
(Celebração de contratos de trabalho)

O estabelecimento da relação jurídico-laboral com menores que não obedeçam o disposto no artigo 254.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 63.º
(Condições especiais de trabalho)

O não cumprimento pela entidade empregadora do previsto no artigo 261.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

CAPÍTULO III
Disposições Finais e Transitórias

ARTIGO 64.º
(Graduação das multas)

1. O montante das multas previstas no presente Diploma é graduado pela entidade com competência para a confirmação do auto de notícia, em função da gravidade da matéria infringida e do grau de culpa do contraventor, podendo ser elevada em caso de reincidência.

2. Nos casos de dolo ou coacção, ou outros meios fraudulentos, a multa pode ser graduada até ao décuplo, independentemente do procedimento criminal que ao caso couber.

ARTIGO 65.º
(Actualização das multas)

A actualização das multas constantes do presente Diploma é feita através de Decreto Executivo Conjunto dos titulares dos Departamentos Ministeriais das Finanças e da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social.

ARTIGO 66.º
(Destino das multas)

O produto das multas aplicadas ao abrigo do presente Diploma reverte para o Orçamento Geral do Estado, Fundo do Financiamento da Segurança Social e Inspecção Geral do Trabalho nas proporções de 10%, 15% e 75%, respectivamente.

ARTIGO 67.º
(Revogação)

É revogado o Decreto n.º 11/03, de 11 de Março e demais legislação que contrarie o presente Decreto Presidencial.

ARTIGO 68.º
(Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente diploma são resolvidas pelo Presidente da República.

ARTIGO 69.º
(Entrada em vigor)

O presente Decreto Presidencial entra em vigor na data da sua publicação.

Apreciado em Conselho de Ministros, em Luanda, aos 24 de Fevereiro de 2016.

Publique-se.

Luanda, aos 28 de Julho de 2016.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.