



DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE ANGOLA

Preço deste número - Kz: 2.210,00

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncio e assinaturas do «Diário da República», deve ser dirigida à Imprensa Nacional - E.P., em Luanda, Rua Henrique de Carvalho n.º 2, Cidade Alta, Caixa Postal 1306, www.imprensanacional.gov.ao - End. teleg.: «Imprensa».	ASSINATURA		O preço de cada linha publicada nos Diários da República 1.ª e 2.ª série é de Kz: 75.00 e para a 3.ª série Kz: 95.00, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a publicação da 3.ª série de depósito prévio a efectuar na tesouraria da Imprensa Nacional - E. P.	
		Ano		
	As três séries	Kz: 734 159.40		
	A 1.ª série	Kz: 433 524.00		
	A 2.ª série	Kz: 226 980.00		
	Kz: 180 133.20			

SUMÁRIO

Presidente da República

Decreto Presidencial n.º 272/20:

Aprova a alteração aos artigos 11.º, 32.º, 44.º, 53.º, 90.º e adita o 90.º-A, todos do Decreto Presidencial n.º 202/19, de 25 de Junho. — Revoga a Rectificação n.º 28/19, de 2 de Setembro, e toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

Decreto Presidencial n.º 273/20:

Aprova o Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário. — Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma, nomeadamente o Decreto Presidencial n.º 109/11, de 26 de Maio.

Decreto Presidencial n.º 274/20:

Aprova o Regime de Carreiras e o Estatuto Remuneratório dos Agentes da Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis. — Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

Decreto Presidencial n.º 275/20:

Aprova o Regulamento da Actividade das Centrais Privadas de Informação de Crédito.

PRIMEIRA ALTERAÇÃO AO DECRETO PRESIDENCIAL N.º 202/19, DE 25 DE JUNHO, QUE APROVA O REGULAMENTO DA LEI DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL DO ESTADO

ARTIGO 1.º
(Aprovação)

É aprovada a alteração aos artigos 11.º, 32.º, 44.º, 53.º e 90.º do Decreto Presidencial n.º 202/19, de 25 de Junho, que passam a ter a redacção seguinte:

«ARTIGO 11.º

O Governador Provincial tem as competências seguintes:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) Orientar, supervisionar, garantir apoio técnico e metodológico ao exercício da actividade inspectiva municipal, bem como acompanhar a prestação dos serviços municipalizados;
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) [...];
- o) [...];
- p) [...];
- q) [...];
- r) [...];
- s) [...];
- t) [...];

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Decreto Presidencial n.º 272/20
de 21 de Outubro

Considerando que um dos principais objectivos da Reforma do Estado é a racionalização de estruturas a nível das instituições públicas;

Atendendo a necessidade de redimensionar e alinhar a estrutura dos Órgãos da Administração Local do Estado à filosofia definida para a Autoridade Nacional de Inspeção Económica e Segurança Alimentar (ANIESA);

O Presidente da República decreta, nos termos das disposições combinadas 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:

Decreto Presidencial n.º 274/20
de 21 de Outubro

A Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis foi criada ao abrigo do Decreto Presidencial n.º 49/19, de 6 de Fevereiro, alterado pelo Decreto Presidencial n.º 1/20, de 6 de Janeiro, e pelo Decreto Presidencial n.º 145/20, de 26 de Maio, foi concebida para assumir a função de Concessionária Nacional do Sector do Petróleo, Gás e Biocombustíveis.

Considerando que o Decreto Presidencial n.º 49/19, de 6 de Fevereiro, no seu artigo 4.º, determina que o estatuto remuneratório dos agentes da Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis deve ser aprovado pelo Titular do Poder Executivo, obedecendo um regime próprio devido à natureza da sua actividade e ao princípio da proibição do retrocesso social, no que respeita aos salários e regalias sociais que o pessoal afecto à Concessionária Nacional já beneficia, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho;

Considerando ainda que o modelo de transferência da função concessionária orienta a manutenção do regime de carreiras e do nível remuneratório dos trabalhadores, com base no estatuto remuneratório existente na SONANGOL — E.P., e tendo em conta que os quadros técnicos são maioritariamente provenientes da SONANGOL — E.P., não podendo as disposições dos regimes acima referidos e outros benefícios sociais, ser inferiores ao anteriormente auferidos enquanto trabalhadores da SONANGOL — E.P.;

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea d) do artigo 120.º e do n.º 1 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

ARTIGO 1.º
(Aprovação)

É aprovado o Regime de Carreiras e o Estatuto Remuneratório dos Agentes da Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis, anexo ao presente Decreto Presidencial, de que é parte integrante.

ARTIGO 2.º
(Revogação)

É revogada toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

ARTIGO 3.º
(Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões suscitadas na interpretação e aplicação do presente Decreto Presidencial são resolvidas pelo Presidente da República.

ARTIGO 4.º
(Entrada em vigor)

O presente Diploma entra em vigor na data da sua publicação.

Apreciado em Conselho de Ministros, em Luanda, aos 26 de Agosto de 2020.

Publique-se.

Luanda, aos 13 de Outubro de 2020.

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO.

**REGIME DE CARREIRA E ESTATUTO
REMUNERATÓRIO DOS AGENTES
DA AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO,
GÁS E BIOCMBUSTÍVEIS**

CAPÍTULO I
Disposições Gerais

ARTIGO 1.º
(Objecto)

1. O presente Diploma estabelece o regime de carreiras dos agentes integrados na Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis, abreviadamente designada por «ANPG».

2. O presente Diploma estabelece igualmente, o estatuto remuneratório aplicável aos agentes da ANPG.

ARTIGO 2.º
(Âmbito de aplicação)

O disposto no presente Diploma aplica-se a todo o quadro efectivo (gestores, técnicos e administrativos) da ANPG, seja por contratação originária ou por transferência da SONANGOL — E.P.

ARTIGO 3.º
(Definições)

Para efeitos do presente Diploma, entende-se por:

- a) «*Agentes da ANPG*», todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral com a ANPG, bem como àqueles que desempenhem funções em regime de comissão de serviço ou outro similar;
- b) «*Acordo Tripartido*», documento formal celebrado entre a SONANGOL — E.P., a ANPG e os trabalhadores transferidos;
- c) «*Bandas Funcionais*», compreende os 4 (quatro) agrupamentos das funções existentes na organização, designadamente, gestão de topo/técnica especialista I, gestão intermédia/técnica especialista II, técnica, apoio operacional e administrativo;
- d) «*Critérios de Evolução*», conjunto de regras ou requisitos necessários para o acesso e evolução na carreira técnica dos agentes da ANPG;
- e) «*Família de Função*», agrupamento de funções de natureza similar correspondentes a uma determinada área de conhecimento, de negócios e/ou actividades, tais como família recursos humanos, família financeira e família gestão de dados petrolíferos;
- f) «*Mobilidade*», movimento horizontal que resulta na mudança de função que pode implicar ou não a mudança de família funcional, mas mantém o nível de carreira e consequentemente a banda funcional;
- g) «*Movimentos de Carreira*», corresponde as mudanças a nível funcional nomeadamente progressão, promoção ou mobilidade que o Agente da ANPG beneficia durante a sua evolução na carreira;

- h) «*Níveis de Carreira*», corresponde ao agrupamento das funções dentro da mesma banda funcional, reflectindo o nivelamento das mesmas na organização.
- i) «*Níveis de Progressão*», grau de evolução/maturidade que o Agente demonstra relativamente ao desempenho das actividades associadas a função em que está mapeado, nomeadamente, base, médio e avançado;
- j) «*Percursos de Carreira*», caminhos pré-definidos, atendendo as áreas de conhecimento, o nível de carreira e o perfil de competências associado às funções e que o Agente da ANPG pode seguir a nível de evolução na carreira;
- k) «*Progressão*», evolução horizontal do agente dentro da própria função, sem alteração do nível de carreira;
- l) «*Promoção*», movimento vertical que implica a mudança para uma função de nível de carreira superior;
- m) «*Sub-banda Funcional*», diferenciação por níveis de funções pertencentes à mesma banda funcional, de acordo com a sua natureza e referência no mercado e correspondem aos níveis de carreira;
- n) «*Tempo de Permanência*», período mínimo necessário para a elegibilidade de um agente da ANPG para movimentação de carreira.

ARTIGO 4.º

(Direito aplicável)

1. Os agentes da ANPG integram-se num regime de carreira especial, definidos pelo presente Diploma, que decorre da especificidade das funções que desempenham e do facto dos encargos correspondentes serem integralmente suportados com receitas próprias, sem dotações orçamentais do Orçamento Geral do Estado para esse fim.

2. Os agentes da ANPG estão sujeitos ao regime fixado pela Lei Geral do Trabalho e demais legislação aplicável em vigor na República de Angola, e não estão sujeitos ao regime da função pública.

ARTIGO 5.º

(Princípios orientadores)

1. São definidos como princípios orientadores do Regime de Carreira e Remuneratório dos agentes da ANPG os seguintes:

- a) Proibição do retrocesso social e dos direitos remuneratórios adquiridos pelos trabalhadores da Concessionária Nacional, que transitam para a ANPG, conforme o artigo 4.º do Decreto Presidencial n.º 49/19, de 6 de Fevereiro, e artigo 49.º do Estatuto Orgânico da ANPG;
- b) Garantia da competitividade no recrutamento e selecção de quadros e a retenção do Capital Humano ao serviço da ANPG;

c) Eficiência, produtividade e racionalização na gestão e do capital humano da ANPG;

d) Valorização do capital humano, assegurando a meritocracia, fruto da experiência e do desempenho.

2. Acrescem como princípios conformadores do exercício de funções dos agentes da ANPG, os previstos na Lei da Probidade Pública.

ARTIGO 6.º

(Política de compensação e benefícios)

A política de compensação e benefícios deve estar alinhada ao balanceamento entre a equidade interna e a competitividade externa, e estar assente em estudos de mercado angolano e nas boas-práticas internacionalmente aceites, para recompensar de forma equitativa, competitiva e sustentável os agentes da ANPG.

CAPÍTULO II

Regime de Carreiras

ARTIGO 7.º

(Estrutura da carreira)

1. O modelo de carreira da ANPG contempla a existência de funções definidas e aprovadas de acordo com as necessidades da Organização e que por sua vez são estratificadas por bandas funcionais e famílias de funções.

2. Cada nível de carreira corresponde a 3 (três) Níveis de Progressão (base, médio e avançado), conforme Anexo I, que é parte integrante do presente Diploma.

3. A alteração do nível de carreira a que corresponde cada função é determinado por um conjunto de critérios previamente aprovados pelo Conselho de Administração da ANPG e pela necessidade de se manter a competitividade externa e equidade interna.

4. O modelo de carreira existente na ANPG, constante do Anexo I ao presente Diploma, contempla a existência de 17 famílias de funções, nas quais se enquadram cada uma das funções existentes, não existindo a obrigatoriedade de determinada família de funções possuir funções em todos os níveis de carreira.

5. A ANPG tem as seguintes famílias de funções:

- a) Exploração e Desenvolvimento;
- b) Produção e Operações;
- c) Negociação e Controlo das Concessões;
- d) Gestão Económica das Concessões;
- e) Gestão de Dados Petrolíferos;
- f) Recursos Humanos;
- g) Finanças;
- h) Administração e Apoio;
- i) Serviços Jurídicos;
- j) Planeamento Estratégico;
- k) Qualidade, Segurança e Ambiente;
- l) Tecnologias da Informação;
- m) Comunicação;
- n) Compras;

- o) Auditoria e Integridade;
- p) Acção Social;
- q) Segurança Institucional.

6. Para cada família de funções está definido um percurso de carreira que considera o nível de carreira, as responsabilidades, os conhecimentos e as experiências associadas ao exercício das respectivas funções.

ARTIGO 8.º
(Acesso à carreira)

1. Com excepção dos agentes da Concessionária Nacional transferidos para a ANPG, o acesso à carreira dos agentes da ANPG é feito mediante processo de recrutamento limitado ao número de vagas existentes.

2. Para efeitos do número anterior, os requisitos para o preenchimento de cada vaga existente estão estabelecidos no descritivo de funções para a qual se pretende recrutar um agente e os requisitos por bandas funcionais são os que constam do Anexo III, que é parte integrante do presente Diploma.

3. A obtenção do grau académico superior não origina o reenquadramento automático em outra função, sendo que, nestas situações, a ANPG deve aplicar os critérios de evolução definidos.

4. Aos requisitos estabelecidos pelo descritivo de funções, a ANPG pode considerar outros requisitos para o preenchimento de determinada Função, em consequência da complexidade exigida.

ARTIGO 9.º
(Evolução na carreira)

1. A evolução na carreira dos agentes da ANPG faz-se em função dos percursos de carreira definidos para a família de função, a que o mesmo pertence.

2. Os agentes da ANPG evoluem na carreira mediante três tipos de movimentos, nomeadamente, progressão, promoção e mobilidade.

3. Para efeitos do número anterior, atendendo a banda funcional para cada tipo de movimento de carreira são definidos um conjunto de requisitos que devem ser satisfeitos para que o agente da ANPG, seja elegível a evolução na carreira, conforme Anexo II, que é parte integrante do presente Diploma.

4. Para efeitos do processo de gestão de talentos da ANPG, com o objectivo de garantir a retenção e a motivação dos colaboradores identificados como tais, podem ser realizadas movimentações de carreira sem atingir os limites mínimos definidos no número anterior.

ARTIGO 10.º
(Revisão)

Compete ao Conselho de Administração da ANPG a aprovação da revisão dos percursos de carreira, famílias de funções e dos requisitos de movimentação na carreira dos agentes da ANPG.

CAPÍTULO III
Estatuto Remuneratório

ARTIGO 11.º
(Direito a remuneração)

1. O estatuto remuneratório a que os agentes da ANPG têm direito, pode contemplar quaisquer outras remunerações ou benefícios, directos ou indirectos, seja qual for a sua natureza, desde que observem as condições previstas no presente Diploma, ou em legislação específica.

2. Os agentes da ANPG têm direito a uma remuneração total que compreende a compensação fixa, compensação variável e os benefícios.

3. Com vista à salvaguarda do princípio do não retrocesso social, a remuneração total dos agentes da ANPG tem por base indiciária, os Anexos IV, V e VI que são parte integrante do presente Diploma e o valor máximo constante da tabela salarial originária da SONANGOL — E.P. à data da criação da ANPG.

4. Compete ao Conselho de Administração da ANPG, com base nos estudos de equidade interna, do mercado e em especial por comparação com as condições oferecidas pelas companhias petrolíferas que operam no território nacional, a definição do montante do vencimento base e dos subsídios a atribuir em cada caso, determinando as condições de elegibilidade que pode ser revisto, ou não, numa base anual, de acordo com a disponibilidade dos recursos próprios da ANPG.

ARTIGO 12.º
(Natureza da remuneração total)

1. Para além do salário, os trabalhadores da ANPG beneficiam, sempre que as receitas próprias da ANPG o permitam, de subsídios e regalias a serem fixadas pelo Conselho de Administração, não constituindo tais subsídios e regalias direitos adquiridos, em caso de rupturas ou oscilações no orçamento.

2. Conforme previsto no n.º 2 do artigo 11.º do presente Diploma, a estrutura da remuneração e benefícios dos agentes da ANPG compreende:

- a) Remuneração fixa:
 - i. Salário-base mensal;
 - ii. Subsídio de alimentação;
 - iii. Subsídio de habitação;
 - iv. Subsídio de transporte;
 - v. Subsídio de antiguidade;
 - vi. Complemento para o fundo de pensões.
 - vii. Subsídio de gestão;
 - viii. Subsídio de *team leader*;
 - ix. Subsídio de empregada doméstica.
- b) Remuneração variável:
 - i. Ajudas de custo;
 - ii. Subsídio de risco;
 - iii. Subsídio de campo;
 - iv. Subsídio de mar;
 - v. Subsídio de substituição.

c) Benefícios:

- i. Prémios de desempenho;
- ii. Prestações sociais;
- iii. Brinde de natal;
- iv. Brinde de reforma.

ARTIGO 13.º
(Salário-base mensal)

1. O salário-base mensal dos agentes da ANPG, corresponde ao do nível de carreira da função em que estiver inserido ou a que vier a ser promovido ou nomeado, de acordo com o Anexo IV, que é parte integrante do presente Diploma.

2. O Presidente e os Vogais do Conselho Fiscal da ANPG têm direito, respectivamente, a 50% da remuneração-base fixada para o Presidente do Conselho de Administração.

ARTIGO 14.º
(Subsídio de alimentação)

1. Aos agentes da ANPG é assistido o direito a uma retribuição monetária mensal a título de subsídio de alimentação, para efeitos de compensação pelas despesas realizadas durante o horário laboral.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que estejam em efectivo serviço, e para efeitos de cálculo, são descontados os dias de férias e as ausências.

3. O valor diário do subsídio de alimentação, para todos os agentes da ANPG, corresponde a 0,05% do valor máximo constante na tabela salarial originária da SONANGOL — E.P., à data da criação da ANPG.

ARTIGO 15.º
(Subsídio de habitação)

1. Os agentes da ANPG têm direito à retribuição monetária mensal, atribuída a título de subsídio de habitação com o objectivo de compensá-los pelas despesas relacionadas com a habitação.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG.

3. No caso dos agentes transferidos da SONANGOL — E.P., o subsídio de habitação, corresponde ao valor que os mesmos auferiam e que está estabelecido no acordo tripartido.

4. Os demais colaboradores são remunerados conforme tabela abaixo, cuja base de incidência corresponde ao valor máximo constante na tabela salarial originária da SONANGOL — E.P., à data da criação da ANPG.

Banda	Valor (%)
Gestão de Topo/Técnicas Especialistas	1,24%
Gestão Intermédia/Técnicas Especialistas	0,77%
Técnica	0,43%
Apoio Operacional e Administrativo	0,19%

ARTIGO 16.º
(Subsídio de transporte)

1. Os agentes da ANPG têm direito à retribuição monetária mensal, atribuída a título de subsídio de transporte, com o objectivo de compensá-los pelas despesas com o transporte de e para o local de trabalho.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que estejam em efectivo serviço, e para efeitos de cálculo, são descontados os dias de férias e as ausências.

3. O valor mensal do subsídio de transporte, é calculado de acordo com a tabela abaixo, cuja base de incidência corresponde ao valor máximo constante na tabela salarial originária da SONANGOL — E.P., à data da criação da ANPG.

Banda	Valor (%)
Gestão de Topo/Técnicas Especialistas	2,78%
Gestão Intermédia/Técnicas Especialistas	2,08%
Técnica	1,38%
Apoio Operacional e Administrativo	1,05%

ARTIGO 17.º
(Subsídio de antiguidade)

1. Os agentes da ANPG têm direito à retribuição monetária mensal atribuída a título de reconhecimento pelo número de anos ao serviço da SONANGOL — E.P.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que transitaram da SONANGOL — E.P. com o mesmo.

3. O subsídio de antiguidade corresponde ao valor que os mesmos auferiam enquanto colaboradores da SONANGOL — E.P., à data da criação da ANPG e que está estabelecido no Acordo Tripartido.

ARTIGO 18.º
(Complemento para o fundo de pensões)

1. Os agentes da ANPG têm direito à retribuição monetária mensal atribuída a título de prestação complementar à reforma por velhice, invalidez ou pensão de sobrevivência.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que transitaram da SONANGOL — E.P. com o mesmo.

3. O complemento para o fundo de pensões corresponde a 20% do salário-base dos agentes da ANPG que transitaram da SONANGOL — E.P.

4. Para os demais agentes da ANPG por contratação originária ou proveniente de outros organismos públicos e que à data da criação da ANPG, desempenharam funções na Comissão Instaladora, como Membros da Comissão ou do seu Grupo Técnico e que transitem para o quadro efectivo da ANPG, o complemento corresponde a 20% do salário-base dos mesmos.

ARTIGO 19.º
(Subsídio de gestão)

1. Os agentes da ANPG nomeados têm direito à retribuição monetária, atribuída a título de subsídio de gestão, para o exercício das funções, cujo objectivo é compensá-los pelo acréscimo de responsabilidades na estrutura da organização.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG, durante o período de permanência na função de gestão.

3. O subsídio de gestão corresponde ao equivalente a 20% do salário-base do Agente nomeado.

ARTIGO 20.º
(Subsídio de *team leader*)

1. Os agentes da ANPG indicados para liderarem equipas de trabalho têm direito à retribuição monetária atribuída a título de subsídio de *team leader*, cujo objectivo é compensá-los pelo acréscimo das suas responsabilidades.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG, indicados para liderar equipas de trabalho durante determinado período.

3. O subsídio de *team leader* corresponde ao equivalente a 15% do salário-base do Agente indicado para o efeito.

ARTIGO 21.º
(Subsídio de empregada doméstica)

1. Os membros do Conselho de Administração da ANPG têm direito à retribuição monetária, atribuída a título de subsídio de empregada doméstica, cujo objectivo é fazer face as respectivas despesas com empregadas domésticas, durante o período de vigência dos respectivos mandatos.

2. O valor mensal do subsídio de empregada doméstica, para os membros do Conselho de Administração da ANPG, é calculado de acordo com a tabela abaixo cuja base de incidência corresponde ao valor máximo constante na tabela salarial originária da SONANGOL — E.P., à data da criação da ANPG.

Banda	Valor (%)
Presidente do Conselho de Administração	11,43%
Administrador do Conselho de Administração	10,55%

ARTIGO 22.º
(Ajudas de custo)

1. Sempre que os agentes da ANPG se desloquem ao interior ou exterior do País, em missão de serviço ou formação, têm direito a receber um subsídio diário a título de ajuda de custos para as despesas com alimentação e estadia.

2. O valor diário das ajudas de custo para saídas em missão de serviço ou formação consta dos Anexos V e VI deste Diploma, sendo que a base indiciária corresponde ao valor máximo da tabela salarial originária da SONANGOL — E.P. à data da criação da ANPG.

3. No caso das deslocações para o exterior do País, por motivos de formação com duração superior a 15 dias, ao valor total das ajudas de custo acresce-se 50% do salário-base do respectivo Agente da ANPG.

4. Anualmente, na primeira deslocação para o exterior do País, o Agente da ANPG tem direito a um subsídio de instalação correspondente a 4,57% do valor máximo da tabela salarial originária da SONANGOL — E.P. à data da criação da ANPG.

5. Os membros dos órgãos de fiscalização da ANPG têm direito, nas deslocações ao serviço desta, ao pagamento de ajudas de custo nos termos fixados para o Presidente do Conselho de Administração.

ARTIGO 23.º
(Subsídio de risco)

1. Os agentes da ANPG têm direito à retribuição monetária atribuída a título de subsídio de risco pelo exercício de funções em contextos com potencial para prejudicar a sua saúde e/ou integridade física.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que exerçam funções com potencial para prejudicar a sua saúde e/ou integridade física, em actividades que, por sua natureza ou por seus métodos de trabalho, impliquem o contacto permanente com inflamáveis, explosivos, energia eléctrica e raios ionizantes ou substâncias radioactiva, em condições de risco acentuado, pelo período exposto ao referido contexto.

3. O valor diário do subsídio de risco corresponde até 15% do salário-base diário do agente da ANPG.

ARTIGO 24.º
(Subsídio de campo)

1. Os agentes da ANPG têm direito à retribuição monetária, atribuída a título de subsídio de campo, pelo trabalho realizado *onshore*, durante um período mínimo de 24 horas.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que tenham exercido as suas actividades *onshore*, cuja remuneração corresponde ao equivalente ao período de permanência *onshore*.

3. O valor diário do subsídio de campo corresponde ao equivalente a 0,32% do valor máximo constante na tabela salarial originária da SONANGOL — E.P., à data da criação da ANPG.

ARTIGO 25.º
(Subsídio de mar)

1. Os agentes da ANPG têm direito à retribuição monetária, atribuída a título de subsídio de mar, pelo trabalho realizado *offshore*, durante um período mínimo de 24 horas.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que tenham exercido as suas actividades *offshore*, cuja remuneração corresponde ao equivalente ao período de permanência *offshore*.

3. O valor diário do subsídio de mar corresponde ao equivalente a 0,60% do valor máximo constante na tabela salarial originária da SONANGOL — E.P., à data da criação da ANPG.

ARTIGO 26.º
(Subsídio de substituição)

1. Os agentes da ANPG que, por conveniência de serviço, estejam a substituir outro Agente que desempenha uma função de gestão, têm direito à retribuição monetária, atribuída a título de subsídio de substituição cujo objectivo é compensá-lo pelo acréscimo das suas responsabilidades.

2. São elegíveis a este subsídio todos os agentes da ANPG que estejam a substituir outros agentes que ocupam funções de gestão, durante o período de vigência da substituição.

3. A retribuição diária referente ao subsídio de substituição corresponde a diferença entre o salário-base diário do Agente da ANPG substituído e o salário-base diário do Agente substituído.

4. Caso o salário base do substituído seja igual ou superior ao salário-base do substituído, não há lugar a qualquer retribuição monetária adicional.

ARTIGO 27.º
(Brinde de natal)

1. Os agentes da ANPG têm direito à atribuição de um benefício, a título de brinde de natal, em numerário ou em espécie, com vista a garantir-lhes uma melhor quadra festiva.

2. São elegíveis à este benefício, todos os agentes da ANPG, sendo atribuído numa base anual, a ocorrer, no mês de Dezembro de cada ano civil.

3. O valor do brinde de natal é aprovado anualmente pelo Conselho de Administração da ANPG, de acordo com a disponibilidade dos recursos próprios.

ARTIGO 28.º
(Brinde de reforma)

1. Os agentes da ANPG têm direito à atribuição de um benefício, a título de brinde de reforma, em numerário ou em espécie, por altura da passagem à reforma, cujo objectivo é gratificar-lhes pelos anos de serviço prestados à mesma.

2. O brinde é aprovado pelo Conselho de Administração da ANPG, de acordo com a disponibilidade dos recursos próprios.

ARTIGO 29.º
(Prestações e benefícios sociais)

1. As prestações sociais a que os agentes da ANPG estão abrangidos são as que resultam da legislação aplicável, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. Constituem benefícios sociais a assistência médica e medicamentosa, o plano de pensões e o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nas condições que vierem a ser reguladas pelo Conselho de Administração.

ARTIGO 30.º
(Prémios de desempenho)

1. Por deliberação do Conselho de Administração, podem ser atribuídos, anualmente, prémios por objectivos aos órgãos de gestão, fiscalização, e aos agentes da ANPG, atendendo ao seu interesse estratégico e de acordo com a disponibilidade dos recursos próprios da ANPG.

2. O valor do prémio corresponde a uma percentagem indicativa do valor anual da mediana da banda funcional em que o agente estiver enquadrado, de acordo com o grau de concretização dos objectivos num determinado ciclo de gestão de desempenho, conforme tabela abaixo:

Banda	Resultados da Avaliação Anual de Desempenho		
	Cumpr	Acima	Muito Acima
	Valor (%)	Valor (%)	Valor (%)
Gestão de Topo/Técnicas Especialistas	16	17	22
Gestão Intermédia/Técnicas Especialistas	13	14	16
Técnica	13	14	16
Apoio Operacional e Administrativo	7	8	10

ARTIGO 31.º
(Outros benefícios)

O Conselho de Administração da ANPG, em função dos seus resultados financeiros e a necessidade de atracção, retenção e motivação dos talentos necessários a prossecução dos seus objectivos de optimização, pode propor ou avaliar a inclusão de outros benefícios.

ARTIGO 32.º
(Benefícios dos membros cessantes do Conselho de Administração)

1. Os Administradores Executivos da ANPG que deixem de desempenhar o cargo, não podem, durante o período de 2 (dois) anos, trabalhar ou prestar serviços em empresas operadoras petrolíferas privadas, nacionais ou estrangeiras.

2. Durante o período definido no número anterior, os membros cessantes do Conselho de Administração da ANPG beneficiam de:

- Subsídio mensal correspondente à remuneração auferida a data do termo do mandato;
- Serviço de segurança para residência particular e do seu agregado familiar;
- Atribuição de viaturas da ANPG para si e para o seu agregado familiar;
- Assistência médica e medicamentosa para si e o seu agregado familiar, nos termos dos normativos internos;
- Acesso ao Fundo Social.

3. O estabelecido no número anterior não se aplica em caso de cessação por exoneração, a pedido do próprio ou que resulte de conduta ilícita comprovada, nos termos da legislação aplicável.

ARTIGO 33.º
(Descontos)

Sobre o estatuto remuneratório definido no presente Diploma, são descontados todos os impostos e contribuições sociais previstos por lei.

ARTIGO 34.º
(Actualizações anuais)

1. A actualização do montante do salário-base, subsídios e benefícios sociais dos agentes da ANPG é determinada pelo Conselho de Administração, com base em critérios como a inflação, boas práticas do sector, alterações legislativas, entre outras.

2. Caso os encargos decorrentes do disposto no número anterior, não sejam, na sua totalidade, cobertos por receitas próprias, ficam as actualizações sujeitas a homologação do Titular dos Departamentos Ministeriais responsáveis pelas Finanças e Recursos Minerais, Petróleo e Gás.

3. Para além do salário, os agentes da ANPG beneficiam, sempre que as receitas próprias da ANPG o permitam, de subsídios e regalias a serem fixadas pelo Conselho de Administração, não constituindo tais subsídios e regalias direitos adquiridos, no caso de rupturas ou oscilações no orçamento.

ANEXO I
a que se refere o artigo 7.º
Estruturação do Modelo de Carreiras

Banda Funcional	Sub-banda Funcional	Níveis de Progressão		
Técnica Especialista I	13	Base	Médio	Avançado
	12	Base	Médio	Avançado
	11	Base	Médio	Avançado
Técnica Especialista II	10	Base	Médio	Avançado
	9	Base	Médio	Avançado
	8	Base	Médio	Avançado
	7	Base	Médio	Avançado
Técnica	6	Base	Médio	Avançado
	5	Base	Médio	Avançado
	4	Base	Médio	Avançado
Apoio Operacional e Administrativo	3	Base	Médio	Avançado
	2	Base	Médio	Avançado
	1	Base	Médio	Avançado

ANEXO II
a que refere o artigo 7.º
Requisitos por Bandas Funcionais

Banda Funcional	Requisitos			
	Conhecimentos e Habilitações*	Experiência Profissional	Nível de Responsabilidade	Natureza de Supervisão
Gestão de Topo/Técnica Especialista I	Ensino Superior	10 Anos	Nível de actuação estratégica: nível elevado de responsabilidade e impacto nos resultados da empresa. Responsabilidade significativa por orçamento. Requer competências de gestão e liderança.	Na tomada de decisão lidera. Demonstra capacidade de assumir decisões críticas para toda a empresa e de liderar e desenvolver outros gestores. Gere departamentos inter-relacionados mas com funções complexas e diferentes.
Gestão Intermédia/Técnica Especialista II	Ensino Superior	6 Anos	Nível de actuação estratégica. Nível elevado de responsabilidade na coordenação de equipas técnicas e orientação no desenvolvimento da carreira das mesmas. Responsabilidade moderada por orçamento. Detém conhecimentos capacidades de gestão e organização.	Participa na tomada de decisão. Gestão de um departamento ou conjunto de sectores inter-relacionados mas com funções complexas e diferentes.
Técnica	Ensino Superior	N/A	Nível de actuação tática. Capacidade de executar as suas tarefas de forma autónoma e com a qualidade esperada.	Na tomada de decisão sistematiza, organiza, analisa e recomenda. Pode gerir e supervisionar o trabalho de terceiros, normalmente elementos mais juniores.
Apoio Operacional e Administrativo	Ensino Básico ou Médio	N/A	Nível de actuação na execução de tarefas de apoio e suporte às actividades técnicas e de gestão da empresa.	Demonstra capacidade para executar as tarefas atribuídas, com a qualidade esperada com a orientação e supervisão dos superiores hierárquicos.

*Alinhadas à função e formação complementar. Apesar de ser um requisito de entrada às funções de cada banda funcional, as habilitações exigidas podem ser substituídas por conhecimento adquirido em formação complementar ou através da experiência adquirida em funções idênticas.

ANEXO III
a que se refere o artigo 8.º
Requisitos dos Movimentos de Carreira

Banda Funcional	Tipo de Movimento		
	Progressão	Promoção	Mobilidade
Apoio Operacional e Administrativo	Avaliação de desempenho: positiva; Tempo mínimo de permanência: um ano em cada nível de progressão	Existência de vaga Avaliação de desempenho positiva Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura Nível de progressão (médio ou avançado) Tempo mínimo de permanência (um ano no nível médio ou avançado)	Existência de vaga Habilitações literárias e formações complementares alinhadas à função futura

Banda Funcional	Tipo de Movimento		
	Progressão	Promoção	Mobilidade
Técnica	Avaliação de desempenho: positiva; Tempo mínimo de permanência: dois anos em cada nível de progressão	Existência de vaga Avaliação de desempenho positiva Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura Nível de progressão (médio ou avançado) Tempo mínimo de permanência (dois anos no nível médio ou avançado)	Existência de vaga Habilitações literárias e formações complementares alinhadas à função futura
Gestão Intermédia/ Técnica Especialista II	Avaliação de desempenho: positiva; Tempo mínimo de permanência: quatro anos em cada nível de progressão	Existência de vaga Avaliação de desempenho positiva Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura Nível de progressão (médio ou avançado) Tempo mínimo de permanência (quatro anos no nível médio ou avançado)	Existência de vaga Habilitações literárias e formações complementares alinhadas à função futura
Gestão de Topo/ Técnica Especialista I	Avaliação de desempenho: positiva; Tempo mínimo de permanência: quatro anos em cada nível de progressão.	Existência de vaga Avaliação de desempenho positiva Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura Nível de progressão (médio ou avançado) Tempo mínimo de permanência (quatro anos no nível médio ou avançado)	Existência de vaga Habilitações literárias e formações complementares alinhadas à função futura

ANEXO IV

a que se refere o artigo 11.º e artigo 13.º

Tabela Indiciária do Vencimento-Base Líquido

Banda Funcional	Sub-banda Funcional					
		Base (%)	Médio (%)	Mediana (%)	Avançado (%)	Máximo (%)
C.A	C.A	72,60	N/A	N/A	N/A	100,00
Gestão de Topo	1.1	42,86	45,7	47,62	48,57	52,38
	1.2	38,57	40,33	41,51	42,10	44,44
Gestão Intermédia	1.5	26,31	27,32	28,00	28,34	30,95
	2.1	22,66	23,53	24,11	24,40	25,56
Técnica Especialista	1.3	26,71	29,65	31,61	32,59	36,51
	1.4	24,71	26,21	27,20	27,70	29,68
	1.5	23,00	24,34	25,23	25,68	27,46
	2.1	21,29	22,57	23,42	23,85	25,56
	2.2	19,57	20,80	21,61	22,02	23,65
	2.3	18,00	19,12	19,87	20,25	21,75
	2.4	16,57	17,60	18,29	18,63	20,00
Técnica	3.1	15,24	16,19	16,83	17,14	18,41
	3.2	12,22	13,13	13,73	14,03	15,24
	3.3	9,52	10,33	10,87	11,14	12,22
Apoio Operacional e Administrativo	4.1	7,14	7,86	8,33	8,57	9,52
	4.2	5,02	5,65	6,08	6,29	7,14
	4.3	3,33	3,84	4,17	4,34	5,02

ANEXO V

a que se refere o artigo 11.º e artigo 14.º

Tabela Indiciária das Ajudas de Custo Diárias para Saídas em Missão de Serviço

Função	Sem Despesas Pagas*		Com Despesas Pagas*	
	Interior (%)	Exterior (%)	Interior (%)	Exterior (%)
PCA	1,40	1,90	0,32	2,79
ADM ou Equivalente	1,27	1,75	0,29	2,54
Directores ou Equivalente	1,14	1,27	0,24	2,29
Chefe de Dep. ou Equivalente	1,02	1,11	0,21	2,03
Técnicos	0,89	0,95	0,17	1,78

*Referem-se às despesas de transporte e alojamento que poderão ou não ser pagas pela ANPG ou Operador.

ANEXO VI
a que se refere o artigo 11.º e artigo 14.º
**Tabela Indiciária das Ajudas de Custo Diárias
para Saídas em Formação no Exterior do País**

Duração da Formação	Valor (%)
Até 15 dias	2,10
Entre 16 e 30 dias	0,6
Superior a 30 dias	0,78

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO.

Decreto Presidencial n.º 275/20
de 21 de Outubro

Considerando que o alinhamento das políticas emanadas pelo Executivo, respaldadas no Plano de Desenvolvimento Nacional de Angola 2018-2022, que nas suas acções prioritárias para melhoria do ambiente de negócios e concorrência, recomenda a tomada de medidas para melhorar o acesso ao crédito, como sejam, a criação de centrais privadas de informação de crédito;

Atendendo que a modernização do sistema de gestão de informação sobre o risco de crédito é fundamental para contribuir para o aumento da inclusão financeira, a concessão de crédito de forma responsável e sustentável, bem como a mitigação do risco sistémico e a promoção da estabilidade financeira;

Considerando que as instituições que fazem a gestão da informação de crédito jogam um papel preponderante na promoção da eficiência e estabilidade do mercado de crédito;

Tendo em conta as disposições do n.º 2 do artigo 16.º e nas alíneas b), f) e h) do artigo 44.º da Lei n.º 22/11, de 17 de Junho, da Protecção de Dados Pessoais, bem como o disposto nas alíneas a) e k) do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto Presidencial n.º 214/16, de 10 de Outubro, que aprova o Estatuto Orgânico da Agência Angolana de Protecção de Dados;

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:

ARTIGO 1.º
(Aprovação)

É aprovado o Regulamento da Actividade das Centrais Privadas de Informação de Crédito, anexo ao presente Decreto Presidencial, de que é parte integrante.

ARTIGO 2.º
(Dúvidas e omissões)

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

ARTIGO 3.º
(Entrada em vigor)

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

Apreciado em Conselho de Ministros, em Luanda, aos 26 de Agosto de 2020.

Publique-se.

Luanda, aos 13 de Outubro de 2020.

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO.

**REGULAMENTO DA ACTTIVIDADE
DAS CENTRAIS PRIVADAS DE INFORMAÇÃO
DE CRÉDITO**

CAPÍTULO I
Disposições Gerais

ARTIGO 1.º
(Objecto)

O presente Regulamento estabelece os termos e condições de autorização, organização e funcionamento das Centrais Privadas de Informação de Crédito, abreviadamente designadas por «CPIC».

ARTIGO 2.º
(Natureza)

As Centrais Privadas de Informação de Crédito são entidades que, constituídas sob a forma de sociedades anónimas, se responsabilizam pela recolha, armazenamento e gestão de informações sobre o cumprimento e incumprimento de obrigações creditícias por pessoas colectivas ou singulares, e pela elaboração dos respectivos históricos.

ARTIGO 3.º
(Regime jurídico)

As Centrais de Informação de Crédito regem-se pelas normas do presente Diploma e, subsidiariamente, pela Lei das Sociedades Comerciais, pela Lei da Protecção de Dados Pessoais e pela Lei de Protecção das Redes e Sistemas Informáticos.

ARTIGO 4.º
(Definições)

Para efeitos do presente Regulamento, entende-se por:

- a) «Assinante», pessoa definida nos termos do presente Regulamento como elegível para aceder a relatórios das Centrais Privadas de Informação de Crédito;
- b) «Base de Dados», conjunto de informações devidamente administradas pelas Centrais Privadas de Informação de Crédito, independentemente, da modalidade ou forma da sua produção, organização, armazenamento, sistematização e acesso, com vista ao seu tratamento e disponibilização a terceiros autorizados;
- c) «Central Privada de Informação de Crédito», empresa devidamente constituída nos termos da Lei das Sociedades Comerciais e autorizada pela Agência de Protecção de Dados a exercer