



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE ANGOLA

Preço deste número - Kz: 680,00

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	Ano	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 de selo, dependendo a publicação da 3.ª série de depósito prévio a efectuar na tesouraria da Imprensa Nacional - E. P.
	As três séries	Kz: 1 675 106,04	
	A 1.ª série	Kz: 989.156,67	
	A 2.ª série	Kz: 517.892,39	
	A 3.ª série	Kz: 411.003,68	

## SUMÁRIO

### Presidente da República

#### Decreto Presidencial n.º 6/22:

Aprova o Regime de Carreiras e o Estatuto Remuneratório dos Agentes da Agência Nacional de Recursos Minerais. — Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma, nomeadamente a parte aplicável aos técnicos superiores, técnicos e técnicos médios do artigo 43.º e Anexos I e II do Estatuto Orgânico da Agência Nacional de Recursos Minerais, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho.

#### Decreto Presidencial n.º 7/22:

Estabelece o regime aplicável às relações jurídico-tributárias geradoras de obrigação de pagamento de taxas a favor do Banco Nacional de Angola, abreviadamente designado por «BNA», como contrapartida da prestação de determinados serviços, bem como a respectiva supervisão. — Revoga o Decreto n.º 20-A/92, de 15 de Maio, bem como toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

Considerando que o exercício da autoridade do Estado, em termos de regulação, supervisão e promoção das actividades do Sector Mineiro, implica o estabelecimento de um quadro de pessoal especializado, consubstanciado num regime de carreiras próprio;

Atendendo que o artigo 41.º do Estatuto Orgânico da Agência Nacional de Recursos Minerais, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho, prevê a aprovação de um regime remuneratório próprio pelo Titular do Poder Executivo;

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea m) do artigo 120.º e do n.º 4 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Disposições Gerais

##### ARTIGO 1.º (Aprovação)

É aprovado o Regime de Carreiras e o Estatuto Remuneratório dos Agentes da Agência Nacional de Recursos Minerais.

##### ARTIGO 2.º (Objecto)

O presente Diploma estabelece o Regime de Carreiras e o Estatuto Remuneratório dos Agentes integrados na Agência Nacional dos Recursos Minerais, doravante designada por «ANRM».

##### ARTIGO 3.º (Âmbito de aplicação)

O disposto no presente Diploma aplica-se a todo o quadro efectivo, gestores, técnicos e administrativos da ANRM, cujo vínculo se estabeleça por concurso, nomeação, contratação ou transferência de outras entidades.

## PRESIDENTE DA REPÚBLICA

### Decreto Presidencial n.º 6/22 de 12 de Janeiro

A criação da Agência Nacional de Recursos Minerais, através do Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho, enquanto órgão público de regulação, fiscalização e promoção do Sector Mineiro de Angola, responsável pelas directrizes para a participação dos operadores do Sector no reconhecimento, exploração, tratamento, comercialização, exportação e importação de produtos minerais, bem como pela regulação e fiscalização das actividades minerais no País, visa garantir uma gestão e utilização sustentável dos recursos minerais;

ARTIGO 4.º  
(Definições)

Para efeitos do presente Diploma entende-se por:

- a) «*Agentes da ANRM*» — todos os trabalhadores com vínculo laboral com a ANRM, bem como todos aqueles que desempenhem funções em regime de comissão de serviço ou outro similar;
- b) «*Grupos de Pessoal*» — abrange os 6 (seis) agrupamentos das funções existentes na ANRM, especificamente, gestão de topo, gestão intermédia (sénior e júnior), carreiras técnicas (especialista I e II), carreira técnica e carreiras não técnicas (oficiais de apoio operacional e administrativo);
- c) «*Bandas Funcionais*» — os 4 (quatro) agrupamentos das funções existentes na organização de acordo com o grau de conhecimento e experiência exigida, nível de responsabilidade e complexidade das actividades associadas;
- d) «*Critérios de Evolução*» — requisitos de entrada e progressão nas carreiras;
- e) «*Família de Função*» — agrupamento de funções de natureza similar correspondentes a uma determinada área de conhecimento, de negócios e/ou actividades;
- f) «*Função*» — conjunto de actividades com características e responsabilidades definidas, associadas a um determinado perfil de competências e níveis de proficiência esperados;
- g) «*Mobilidade*» — movimentos horizontais que implicam mudança de função e pode implicar mudança de Família de Função, mantendo o nível de carreira e, conseqüentemente, a banda funcional;
- h) «*Monografia de Função*» — documento que descreve as tarefas ou conjunto de actividades desempenhadas ou executadas pelo titular de um posto, assim como os requisitos para o exercício da função;
- i) «*Movimentos de Carreira*» — as mudanças a nível funcional em termos de progressão, promoção ou mobilidade que o Agente da ANRM beneficia durante a sua evolução na carreira;
- j) «*Níveis de Carreira*» — agrupamento das funções dentro da mesma banda funcional, que reflecte o nivelamento das mesmas na organização está definido 13 (treze) níveis de carreira para a evolução dos Agentes da ANRM, de acordo ao percurso de carreira determinado para a Família de Função e o cumprimento dos requisitos exigidos;
- k) «*Níveis de Progressão*» — grau de evolução que o colaborador demonstra relativamente ao desempenho das actividades associadas à função em que está mapeado;
- l) «*Percursos de Carreira*» — caminhos pré-definidos, atendendo as áreas de conhecimento, o nível de carreira, bem como o perfil de competências associado as funções a que o Agente da ANRM pode seguir a nível de evolução na carreira, dentro da ANRM;
- m) «*Progressão*» — evolução horizontal do Agente da ANRM que contempla uma evolução dentro da própria função, sem alteração do nível de carreira;
- n) «*Promoção*» — movimentos verticais que implicam a mudança para uma função que se encontra num nível de carreira superior relativamente à função actual do Agente da ANRM, sendo que os movimentos podem ou não implicar uma mudança de banda funcional;
- o) «*Quadro Efectivo*» — todos agentes que têm uma relação jurídico-laboral com a ANRM, mediante a celebração de um contrato de trabalho;
- p) «*Sub-Banda Funcional*» — diferenciação de funções pertencentes à mesma banda funcional, de acordo com a sua natureza e referência no mercado e correspondem aos níveis de carreira;
- q) «*Tempo de Permanência*» — critérios de movimentação que determina o período mínimo que o Agente da ANRM deve permanecer numa função ou Nível de Progressão para que esteja elegível a movimentos na carreira;
- r) «*Oficiais de Apoio Operacional e Administrativo*» — técnicos médios de cursos generalistas (não core ANRM), com curso médio concluído, ou ensino básico e médio por concluir e que mediante concurso público ou por transferência de instituições do Sector Mineiro, no quadro da criação da ANRM, ou ainda integrados a contrato celebrado nos termos da Lei Geral do Trabalho, com ou sem experiência profissional relevante no Sector Mineiro, sejam enquadrados para serviços de apoio, suporte operacional e administrativo instrumental com referência ao secretariado executivo e de direcção, serviços de recepção e protocolo, *call center*, motoristas, limpeza, jardinagem e seguranças;
- s) «*Técnicos, Técnicos Superiores*» — técnicos com ensino superior por concluir e técnicos médios, qualificados, com experiência profissional relevante, que ingressam na carreira mediante concurso público ou por transferência de instituições do Sector Mineiro, no quadro da criação da ANRM, com competências para conduzir, participar e/ou planificar, organizar, dirigir e executar acções referentes à administração,

auditoria interna, concessões mineiras, geologia, minas, regulação, mercado, contabilidade, finanças, património, tesouraria, questões de índole jurídica e de gestão de recursos humanos, fiscalização mineira, segurança, ambiente e qualidade de vida.

**ARTIGO 5.º**  
(Legislação subsidiária)

É aplicável, subsidiariamente, aos Agentes da ANRM, tendo em conta as especialidades e especificidades das suas funções, o Regime Especial da Função Pública e a Lei Geral de Trabalho.

**ARTIGO 6.º**  
(Princípios orientadores)

1. Para efeitos do previsto no artigo anterior, são definidos como princípios fundamentais do Regime de Carreira e do Regime Remuneratório dos Agentes da ANRM, os seguintes:

- a) Princípio da proibição do retrocesso social e dos direitos remuneratórios adquiridos pelos Agentes nas entidades originárias que transitam para a ANRM, conforme os n.ºs 2 e 3 do artigo 41.º do Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho, que aprova o Estatuto Orgânico da ANRM;
- b) Princípio da competitividade no recrutamento e retenção dos recursos humanos ao serviço da ANRM;
- c) Princípio da eficiência e produtividade dos recursos humanos e racionalização da sua gestão;
- d) Princípio da valorização do mérito, experiência e desempenho.

2. Acrescem como princípios conformadores do exercício de funções dos Agentes da ANRM os que resultam da Lei da Probidade Pública, nomeadamente:

- a) Princípio da legalidade;
- b) Princípio da probidade pública;
- c) Princípio da competência;
- d) Princípio do respeito pelo património público;
- e) Princípio da imparcialidade;
- f) Princípio da prossecução do interesse público;
- g) Princípio da responsabilidade e da responsabilização do titular, do gestor, do responsável e do funcionário ou trabalhador;
- h) Princípio da urbanidade;
- i) Princípio da reserva e da discrição;
- j) Princípio da parcimónia;
- k) Princípio da lealdade as instituições e entidades públicas e aos superiores interesses do Estado.

**ARTIGO 7.º**  
(Política de remuneração)

1. Os Agentes da ANRM integram-se num regime de carreiras especial, definido no presente Diploma, decorrente da especificidade das funções que desempenham e

dos encargos correspondentes que devem ser integralmente suportados com receitas próprias, sem dotações orçamentais do Orçamento Geral do Estado.

2. Sempre que as receitas próprias o permitam, os Agentes da ANRM beneficiam de subsídios, benefícios e regalias constantes do presente Diploma, cujo montante e periodicidade devem ser propostos pelo Conselho de Administração, nos termos do artigo 42.º do Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho, que não constituem direitos adquiridos, em caso de rupturas ou oscilações orçamentais, devendo atender à efectiva captação de receitas da Agência.

**CAPÍTULO II**  
**Regime de Carreiras**

**ARTIGO 8.º**  
(Natureza)

As carreiras da ANRM integram funções de natureza técnica específica, de regulação, de fiscalização, de certificação e de contrastaria, relativas às actividades no Sector Mineiro, nos termos do disposto nos Decretos Presidenciais n.ºs 143/20, de 26 de Maio, e 161/20, de 5 de Junho, e estruturam-se como carreiras especiais, no quadro do regime especial da função pública.

**ARTIGO 9.º**  
(Estrutura das carreiras)

1. A estrutura das carreiras da ANRM contempla a existência de funções definidas e aprovadas de acordo com as necessidades concretas e do seu modelo de organização e de actuação, considerando princípios e designações próprias e regras de progressão diferenciadas do modelo aplicado na função pública.

2. Para efeitos do número anterior, existem 4 (quatro) bandas funcionais na ANRM, nomeadamente:

- a) Gestão de Topo/Técnica Especialista I;
- b) Gestão Intermédia/Técnica Especialista II;
- c) Técnica;
- d) Apoio Operacional e Administrativo.

**ARTIGO 10.º**  
(Banda funcional)

1. Cada Banda Funcional subdivide-se em Sub-Bandas Funcionais de onde resultam os níveis de carreira, nos quais se encontram distribuídas as funções, permitindo a evolução na carreira pelos Agentes da ANRM.

2. Tendo em conta as funções e critérios considerados, são estabelecidos 13 (treze) níveis de carreira na ANRM.

3. Cada função corresponde a um único nível de carreira, sendo que cada nível corresponde aos níveis base, médio e avançado de progressão.

4. Para efeitos do número anterior, o nível de carreira a que corresponde cada função é determinado por um conjunto de critérios previamente aprovados pelo Conselho de Administração da ANRM com base na necessidade de se manter a competitividade externa e equidade interna.

ARTIGO 11.º  
(Famílias de funções)

1. A estrutura das carreiras existente na ANRM, nos termos do Anexo I do presente Diploma, contempla a existência de 13 (treze) 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.

2. Integram as famílias de funções da ANRM as seguintes:

- a) Concessão mineira, geologia e minas;
- b) Fiscalização mineira (inspecção e monitorização técnico-mineira);
- c) Regulação e mercados;
- d) Estudos, planeamento estratégico e projectos;
- e) Recursos humanos;
- f) Finanças;
- g) Administração e apoio;
- h) Serviços jurídicos;
- i) Qualidade, segurança e ambiente;
- j) Tecnologias e sistemas da informação;
- k) Comunicação e imagem;
- l) Compras e logística;
- m) Auditoria e controlo interno.

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

ARTIGO 12.º  
(Ingresso à carreira)

1. Salvo os casos de integração por contrato em que o modelo segue a modalidade de «caça-talentos» face às necessidades de especialização da ANRM e de capital intelectual com perfil adequado, o ingresso na carreira pelos Agentes da ANRM é feito mediante concurso público de ingresso no quadro efectivo da ANRM, limitado ao número de vagas existentes.

2. Para efeitos do número anterior, os requisitos para o preenchimento das vagas existentes são os previstos na monografia da função para a qual se pretende recrutar um colaborador.

3. Os requisitos por Bandas Funcionais são os constantes do Anexo V.

4. A obtenção de um grau académico superior não concede o direito ao reenquadramento automático em outra função, sendo que, nestas situações, a ANRM deve aplicar os critérios de evolução definidos.

5. Aos requisitos estabelecidos pela monografia de funções, a ANRM pode considerar outros requisitos para o preenchimento de determinada função, em consequência da complexidade exigida.

ARTIGO 13.º  
(Evolução na carreira)

1. A evolução na carreira dos Agentes da ANRM faz-se em função dos percursos de carreira definidos para a Família de Função a que o mesmo pertence.

2. Os Agentes da ANRM evoluem na carreira mediante progressão, promoção e mobilidade.

3. Atendendo a Banda Funcional, são definidos um conjunto de requisitos para a progressão, promoção e mobilidade que devem ser satisfeitos para que o Agente da ANRM seja elegível a evolução na carreira, conforme o quadro constante do Anexo VI.

4. Para efeitos do processo de gestão de talentos da ANRM, com o objectivo de garantir a retenção e a motivação, os colaboradores identificados como talentos (colaboradores com avaliações de desempenho excepcionais), podem ter movimentações de carreira sem atingir os limites mínimos definidos no número anterior.

ARTIGO 14.º  
(Revisão)

Compete ao Conselho de Administração da ANRM a aprovação da revisão dos percursos de carreira e dos requisitos de movimentação na carreira dos Agentes da ANRM.

CAPÍTULO III  
Estatuto Remuneratório

ARTIGO 15.º  
(Direito a remuneração)

1. Os Agentes da ANRM têm direito a uma remuneração total que compreende a remuneração fixa, remuneração variável, benefícios e regalias.

2. O direito à remuneração é inalienável e reporta-se ao período do início do exercício de funções até a cessação do mandato ou do vínculo laboral, bem como os seus efeitos.

3. A remuneração a que os Agentes da ANRM têm direito pode contemplar quaisquer outras regalias ou benefícios, directos ou indirectos, seja qual for a sua natureza, desde que se observem as condições previstas no presente Diploma ou em legislação específica.

ARTIGO 16.º  
(Estrutura da remuneração)

A estrutura da remuneração dos Agentes da ANRM constante do Anexo IV compreende:

- a) Vencimento-base mensal;
- b) Subsídios, regalias ou benefícios;
- c) Prestações sociais.

ARTIGO 17.º  
(Vencimento-base mensal)

1. O vencimento-base mensal do Agente da ANRM é o da categoria/cargo em que está inserido, conforme tabela indicária constante do Anexo III do presente Diploma.

2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da ANRM é fixada em 50% da remuneração-base mensal do Presidente do Conselho de Administração.

ARTIGO 18.º  
(Subsídios e benefícios)

Os Agentes da ANRM têm direito, mediante proposta do Conselho de Administração, aos subsídios e benefícios seguintes:

- a) Subsídio de Risco, quando devido, correspondente a 5% do vencimento-base, nos termos e condições fixadas neste Diploma;
- b) Subsídio de Dedicção Exclusiva para todos os Agentes da ANRM, correspondente a 5% do vencimento-base;
- c) Subsídio de Fiscalização e de Campo, aplicável aos trabalhadores abrangidos por essas funções, correspondente a 5%;
- d) Subsídio de Diuturnidade, atribuído a todos os Agentes da ANRM que tenham 6 (seis) anos de antiguidade, correspondendo a 0.5% do vencimento-base, acrescentando a este valor a percentagem de 0.5% a cada 3 (três) anos de antiguidade na categoria até ao máximo de 3%;
- e) Subsídio de Atavio, pago uma única vez aos Agentes da ANRM, correspondente a 5% do vencimento-base, nos termos fixados no presente Diploma;
- f) Subsídio de Instalação, atribuído ao Membro do Conselho de Administração, correspondente a 75% de seis vencimentos de base semestral, pago uma única vez no início do mandato;
- g) Subsídio de gestão de topo, atribuído ao Membro do Conselho de Administração, correspondente a 20% do vencimento-base;
- h) Subsídio de Gestão Intermédia, atribuído ao Agente que exerce o cargo de direcção e chefia, correspondente a 10% do vencimento-base;
- i) Subsídio de Transporte, quando aplicável, correspondente a 5% do vencimento-base;
- j) Subsídio de Alimentação, atribuído ao Agente da ANRM, correspondente a 5% do vencimento-base;
- k) Ajuda de Custos, atribuída ao Administrador ou Agente sempre que se desloquem em serviço para o exterior ou interior do País;
- l) Subsídio de Substituição, correspondente ao valor que é pago ao Agente que o substitua e representa a diferença entre o vencimento-base do Agente substituído e o vencimento-base do Administrador ou Agente substituído;
- m) Subsídio de Empregada Doméstica, correspondente ao direito que o Presidente do Conselho de Administração e Administradores têm de ter duas ou uma empregada doméstica, respectivamente, pagas pela ANRM, durante a vigência do mandato;
- n) Subsídio de Isenção de Horário, correspondente a 20% do vencimento-base quando aplicável, nos termos fixados neste Diploma.

ARTIGO 19.º  
(Prestações sociais)

1. Sem prejuízo das prestações sociais vigentes na Administração Pública, os Agentes da ANRM gozam das seguintes prestações sociais:

- a) Abono de Família;
- b) Seguro de Saúde, que compreende assistência médica e medicamentosa, incluindo deslocações para o exterior do País para tratamento médico;
- c) Seguro contra Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

2. Sem prejuízo das prestações sociais vigentes na Administração Pública, os membros do Conselho de Administração e os Directores da ANRM gozam das seguintes prestações sociais:

- a) Saldo telefónico, que compreende a um *plafond* numa das redes de telefonia móvel nacionais, nos termos e condições fixados pelo Conselho de Administração da ANRM;
- b) Cartão de combustível, quando aplicável, que compreende a um *plafond* definido, nos termos e condições fixadas pelo Conselho de Administração da ANRM;
- c) Brinde de natal, nos termos e condições definidos pelo Conselho de Administração de acordo com os resultados líquidos anuais, podendo ser em valores monetários ou em espécie.

ARTIGO 20.º  
(Compensação das despesas)

1. Nos casos em que o Agente da ANRM seja transferido para posto de trabalho fora da localidade da sua residência habitual, seja para o exterior do País ou para outra província, o agente tem o direito a uma justa compensação das despesas acrescidas a que ficou efectivamente sujeito.

2. É devida justa compensação das despesas acrescidas, nos mesmos termos e condições do número anterior, no caso de nomeação de membro de Conselho de Administração ou Director que seja residente na diáspora à data da nomeação.

ARTIGO 21.º  
(Benefícios dos membros cessantes do Conselho de Administração)

1. Ficam impedidos de prestar serviços por um período de 2 (dois) anos consecutivos a empresas operadoras privadas do Sector Mineiro, quer sejam nacionais ou estrangeiras, os Administradores da ANRM que, após um ano de mandato, deixem de desempenhar o cargo.

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

- a) Subsídio mensal correspondente a 50% da remuneração auferida à data do termo do mandato;

- b) Atribuição da viatura de função da ANRM;
- c) Assistência médica e medicamentosa para si, cônjuge e filhos menores, nos termos dos normativos da ANRM;
- d) Acesso ao fundo social e de pensões e demais regalias sociais atribuídas aos Administradores da ANRM, em exercício de funções.

3. No caso de exercício de novas funções em outros sectores, deve ser deduzido no valor referido na alínea a) do número anterior, o correspondente à remuneração que o mesmo passa a receber pelo exercício das novas funções.

4. O estabelecido nos números anteriores não se aplica em caso de cessação de funções a pedido do próprio ou por exoneração que resulte de conduta ilícita imputada ao visado, com trânsito em julgado, nos termos da legislação aplicável.

5. Quando o Administrador nomeado, à data da sua nomeação, tenha residência habitual no exterior de Angola ou noutra província que não seja a sua província de proveniência, compete ao Conselho de Administração identificar e propor os benefícios, subsídios e/ou regalias adicionais, nomeadamente habitação, transporte, viagem de férias, a que o nomeado tenha direito por compensação das despesas acrescidas a que ficou sujeito.

**ARTIGO 22.º**  
(Fundo social e de pensões)

1. A ANRM pode possuir um fundo de pensões, a ser aprovado pelo Titular do Poder Executivo.

2. O Conselho de Administração deve propor, ao Órgão de Superintendência, a criação do Fundo Social e de Pensões acima referido, o qual pode ser aberto ao Sector Mineiro.

**CAPÍTULO IV**  
**Disposições Finais e Transitórias**

**ARTIGO 23.º**  
(Regras especiais de ingresso nas carreiras do pessoal transferido)

1. Atendendo ao disposto no artigo 5.º do Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho, quanto à transferência do pessoal da Direcção Nacional de Recursos Minerais do Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás, da ENDIAMA-E.P. e da FERRANGOL-EP, é aprovada a modalidade de ingresso excepcional a ser implementada no prazo máximo de 3 (três) meses, contados da data de entrada em vigor do presente Diploma.

2. As regras de ingresso excepcional referidas no número anterior aplicam-se aos funcionários, agentes e/ou trabalhadores, quer estejam no quadro definitivo, ou no regime de contrato administrativo de provimento da função pública, ou pessoal do quadro temporário ou de qualquer outro regime aplicável na Administração Pública, ou do regime de contrato abrangido pela Lei Geral do Trabalho.

3. A actualização, conversão e/ou progressão nas carreiras dos funcionários, agentes administrativos e/ou trabalha-

res transferidos é feita por Despacho do Titular do Órgão de Superintendência, nos termos da legislação aplicável.

4. O ingresso nas carreiras da ANRM, dos funcionários e agentes administrativos referidos neste artigo, é feito nas categorias das carreiras correspondentes às suas qualificações técnicas e académicas visando salvaguardar o princípio do não retrocesso social.

5. Após integração do pessoal abrangido pelo processo de ingresso especial, nos termos dos números anteriores, são abertas as vagas remanescentes no quadro de pessoal, a serem preenchidas de acordo com processos de recrutamento e selecção por concurso público promovido pela ANRM, nos termos da legislação aplicável, visando suprir as necessidades de quadros técnicos para suporte adequado da ANRM.

6. Os funcionários, agentes administrativos e trabalhadores que, aquando da transferência para a ANRM integrem determinada categoria dentro de uma carreira técnica superior, técnica ou técnica média, devem ser integrados do seguinte modo:

- a) Os técnicos superiores devem integrar a carreira de especialistas de nível I, II e técnicos, consoante os requisitos e condições a serem observadas em cada classe;
- b) Os técnicos (bacharéis), técnicos médios ou com ensino básico devem integrar a carreira de técnicos e/ou a de oficiais de apoio administrativo e operacional, consoante os requisitos e condições a serem observadas em cada classe.

7. Aqueles que no quadro de origem, aquando da transferência, se encontrem na condição de agentes administrativos em fase de provimento ou meramente agente administrativo na modalidade de contrato de trabalho, ingressam na carreira correspondente às suas qualificações técnicas e académicas.

8. O ingresso previsto no presente artigo é iniciado pela Direcção de Recursos Humanos da ANRM, que instrui os respectivos processos e remete à Direcção Nacional de Administração Pública do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), o mapa e o processo dos referidos funcionários, agentes administrativos ou trabalhadores transferidos para que proceda ao enquadramento destes no quadro definitivo da ANRM.

9. Findo o processo, são abertas vagas no ano 2021, em regime excepcional, devendo a ANRM realizar concurso público de ingresso ou de acesso.

10. A Direcção Nacional de Administração Pública do MAPTSS e a respectiva Direcção do Ministério das Finanças, devem prestar o apoio necessário à ANRM no processo de abertura de vagas e concurso em regime excepcional.

**ARTIGO 24.º**  
(Estrutura de carreiras)

As carreiras que compõem o quadro de pessoal da ANRM são as constantes do presente Diploma, derogando nomeadamente, as carreiras previstas no artigo 43.º do

Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho, e respectivos Anexos I e II, passando a aplicar-se, doravante, a estrutura prevista nos Anexos I, II do presente Diploma.

**ARTIGO 25.º**  
**(Direitos adquiridos)**

Atendendo ao princípio do não retrocesso social previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 41.º do Estatuto Orgânico da ANRM, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho, ficam salvaguardados os direitos adquiridos pelo pessoal transferido, designadamente os níveis salariais, subsídios, assistência médica, continuidade dos planos de pensão de reforma constituídos, bem como processos de acesso à habitação.

**ARTIGO 26.º**  
**(Descontos)**

Sobre a remuneração regulada pelo presente Estatuto Remuneratório recaem os descontos previstos na lei.

**ARTIGO 27.º**  
**(Actualizações salariais)**

A actualização salarial dos Agentes da ANRM é proposta pelo Conselho de Administração, com base em critérios como a inflação, boas práticas do Sector Mineiro, alterações legislativas, entre outras, aprovada por Decreto Executivo Conjunto dos Titulares dos Departamentos Ministeriais responsáveis pelas Finanças, pelos Recursos Minerais, Petróleo e Gás, e pela Administração Pública, Trabalho e Segurança Social.

**ARTIGO 28.º**  
**(Revogação)**

É revogada toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma, nomeadamente, a parte aplicável aos técnicos superiores, técnicos e técnicos médios do artigo 43.º e Anexos I e II do Estatuto Orgânico da ANRM, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 161/20, de 5 de Junho.

**ARTIGO 29.º**  
**(Dúvidas e omissões)**

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

**ARTIGO 30.º**  
**(Entrada em vigor)**

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

Apreciado em Conselho de Ministros, em Luanda, aos 24 de Novembro de 2021.

Publique-se.

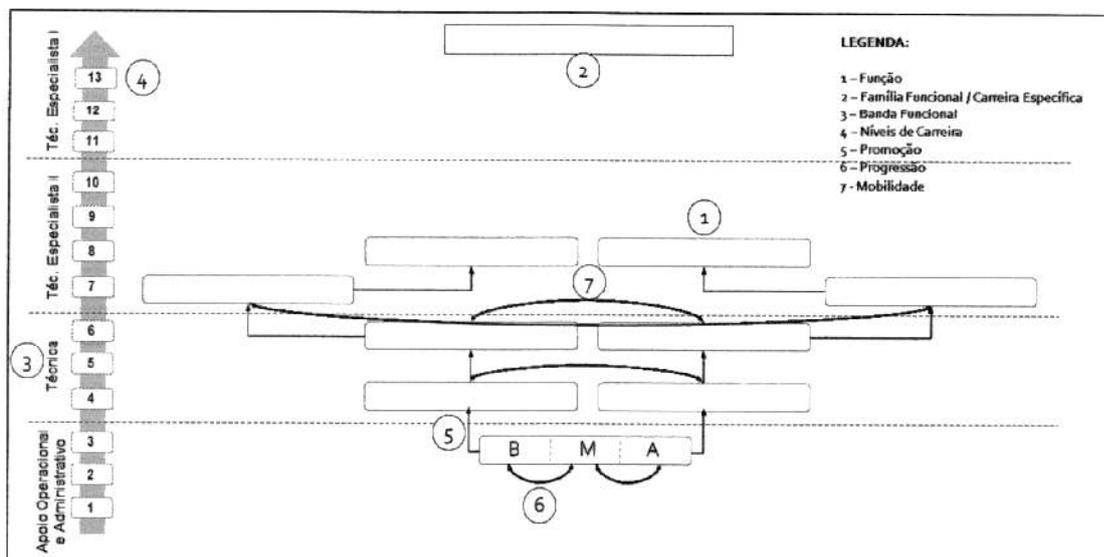
Luanda, aos 31 de Dezembro de 2021.

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO.

**ANEXO I**  
A que se refere o artigo 11.º do presente diploma  
**ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA ANRM**

Banda Funcional	Sub-banda Funcional	Níveis de Carreira	Níveis de Progressão		
<b>1</b> Técnica Especialista I	(..)				
	1.3	13	Base	Médio	Avançado
	1.4	12	Base	Médio	Avançado
<b>2</b> Técnica Especialista II	1.5	11	Base	Médio	Avançado
	2.1	10	Base	Médio	Avançado
	2.2	9	Base	Médio	Avançado
	2.3	8	Base	Médio	Avançado
<b>3</b> Técnica	2.4	7	Base	Médio	Avançado
	3.1	6	Base	Médio	Avançado
	3.2	5	Base	Médio	Avançado
<b>4</b> Apoio Operacional e Administrativo	3.3	4	Base	Médio	Avançado
	4.1	3	Base	Médio	Avançado
	4.2	2	Base	Médio	Avançado
	4.3	1	Base	Médio	Avançado

**ANEXO II**  
A que se refere o artigo 24.º do presente diploma  
**ESTRUTURA DOS PERCURSOS DAS CARREIRAS DA ANRM**



**ANEXO III:**  
A que se refere o artigo 17.º do presente diploma  
**TABELA INDICIÁRIA**

Banda Funcional	Sub-banda Funcional			
		Base	Médio	Avançado
<b>Gestão de Topo</b>	1.1	13,80		
	1.2	11,73		
<b>Gestão Intermédia</b>	1.5	7,18		
	2.1	5,52		
<b>Técnica Especialista I</b>	1.3	9,66	9,96	10,26
	1.4	8,94	9,24	9,54
	1.5	8,23	8,53	8,83
<b>Técnica Especialista II</b>	2.1	7,51	7,81	8,11
	2.2	6,79	7,09	7,39
	2.3	6,07	6,37	6,67
	2.4	5,36	5,66	5,96
<b>Técnica</b>	3.1	4,64	4,94	5,24
	3.2	3,92	4,22	4,52
	3.3	3,20	3,50	3,80
<b>Apoio Operacional e Administrativo</b>	4.1	2,49	2,79	3,09
	4.2	1,77	2,07	2,37
	4.3	1,05	1,35	1,65

**ANEXO IV**  
a que se refere o artigo 16.º do presente diploma  
**TABELA DE VENCIMENTO BASE DA ANRM**

Banda Funcional	Sub-banda Funcional			
		Base	Médio	Avançado
			Índice 100 =Kz	514 898,40
<b>Gestão de Topo</b>	1.1	7 105 597,92		
	1.2	6 039 758,23		
<b>Gestão Intermédia</b>	2.1	3 696 970,51		
	2.2	2 842 239,17		
			Índice 100 =Kz	257 449,20
<b>Técnica Especialista I</b>	1.3	2 486 959,27	2 564 194,03	2 641 428,79
	1.4	2 302 239,47	2 379 474,23	2 456 708,99
	1.5	2 117 519,67	2 194 754,43	2 271 989,19
<b>Técnica Especialista II</b>	2.1	1 932 799,87	2 010 034,63	2 087 269,39
	2.2	1 748 080,07	1 825 314,83	1 902 549,59
	2.3	1 563 360,27	1 640 595,03	1 717 829,79
	2.4	1 378 640,47	1 455 875,23	1 533 109,99
<b>Técnica</b>	3.1	1 193 920,67	1 271 155,43	1 348 390,19
	3.2	1 009 200,86	1 086 435,62	1 163 670,38
	3.3	824 481,06	901 715,82	978 950,58
<b>Apoio Operacional e Administrativo</b>	4.1	639 761,26	716 996,02	794 230,78
	4.2	455 041,46	532 276,22	609 510,98
	4.3	270 321,66	347 556,42	424 791,18

## ANEXO V

A que se refere o n.º 3 do artigo 12.º do presente diploma  
**REQUISITOS POR BANDAS FUNCIONAIS NA ANRM**

Banda Funcional	Requisitos			
	Conhecimentos e Habilitações	Experiência Profissional	Nível de Responsabilidade	Natureza de Supervisão
Apoio Operacional e Administrativo	Ensino Básico, Médio	Não Aplicável	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.
Técnica	Ensino Superior	Não Aplicável	Nível de actuação táctica. 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.
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. Detem 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.
Gestão de Topo / Técnica Especialista I	Ensino Superior	12 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.

## ANEXO VI

A que se refere o n.º 3 do artigo 13.º do presente diploma  
**REQUISITOS PARA A EVOLUÇÃO NA CARREIRA NA ANRM**

Banda Funcional	Tipo de Movimento		
	Progressão	Promoção	Mobilidade
Apoio Operacional e Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliação de desempenho: positiva;</li> <li>Tempo mínimo de permanência: um ano em cada nível de progressão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Avaliação de desempenho positiva;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura;</li> <li>Nível de progressão (médio ou avançado);</li> <li>Tempo mínimo de permanência (um ano no nível médio ou avançado).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura.</li> </ul>
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliação de desempenho: positiva;</li> <li>Tempo mínimo de permanência: três anos em cada nível de progressão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Avaliação de desempenho positiva;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura;</li> <li>Nível de progressão (médio ou avançado);</li> <li>Tempo mínimo de permanência (dois anos no nível médio ou avançado).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura.</li> </ul>
Gestão Intermédia / Técnica Especialista II	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliação de desempenho: positiva;</li> <li>Tempo mínimo de permanência: três anos em cada nível de progressão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Avaliação de desempenho positiva;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura;</li> <li>Nível de progressão (médio ou avançado);</li> <li>Tempo mínimo de permanência (quatro anos no nível médio ou avançado).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura.</li> </ul>
Banda Funcional	Tipo de Movimento		
	Progressão	Promoção	Mobilidade
Gestão de Topo / Técnica Especialista I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliação de desempenho: positiva;</li> <li>Tempo mínimo de permanência: três anos em cada nível de progressão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Avaliação de desempenho positiva;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura;</li> <li>Nível de progressão (médio ou avançado);</li> <li>Tempo mínimo de permanência (quatro anos no nível médio ou avançado).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existência de vaga;</li> <li>Habilitações literárias e formações complementares alinhadas a função futura.</li> </ul>

**Decreto Presidencial n.º 7/22**  
de 12 de Janeiro

Considerando que, com a regulação e supervisão do Sistema Financeiro Bancário, o Banco Nacional de Angola presta um serviço de carácter eminentemente público, gerando, assim, a obrigação de uma contraprestação a pagar pelos beneficiários dos seus serviços;

Havendo a necessidade de se alargar a base de incidência das taxas relativas a actos administrativos praticados pelo Banco Nacional de Angola, no âmbito das suas funções de supervisão, com base nos princípios da justa repartição dos encargos públicos e da proporcionalidade;

Atendendo os custos que o Banco Nacional de Angola suporta na prossecução das suas actividades, bem como a necessidade de congregar, num único Diploma Legal, a matéria relativa às taxas de supervisão e de serviços prestados, previstas no artigo 39.º da Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, do Regime Geral das Instituições Financeiras;

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea m) do artigo 120.º e do n.º 4 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

**REGIME DAS TAXAS DE SUPERVISÃO  
E DOS SERVIÇOS PRESTADOS  
PELO BANCO NACIONAL  
DE ANGOLA**

**CAPÍTULO I**  
**Disposições Gerais**

**ARTIGO 1.º**  
**(Objecto)**

O presente Diploma estabelece o regime aplicável às relações jurídico-tributárias geradoras de obrigação de pagamento de taxas a favor do Banco Nacional de Angola, abreviadamente designado por «BNA», como contrapartida da prestação de determinados serviços, bem como a respectiva supervisão.

**ARTIGO 2.º**  
**(Âmbito)**

O presente Diploma é aplicável a todas as taxas cobradas pelo Banco Nacional de Angola, no âmbito dos serviços por si prestados às Instituições Financeiras sob sua supervisão.

**ARTIGO 3.º**  
**(Legislação subsidiária)**

De acordo com a natureza das matérias, em tudo o que não estiver previsto no presente Diploma, são aplicáveis, subsidiariamente:

- a) O Regime Geral das Taxas;
- b) O Código Geral Tributário;
- c) A Legislação sobre o Processo e Procedimento Tributário;
- d) A Legislação sobre o Procedimento Administrativo; e
- e) Demais legislação aplicável.

**CAPÍTULO II**  
**Taxa de Supervisão**

**ARTIGO 4.º**  
**(Incidência subjectiva)**

1. As Instituições Financeiras sob supervisão do Banco Nacional de Angola estão sujeitas ao pagamento anual da taxa de supervisão ao Banco Nacional de Angola, ficando isentas deste Regime as Cooperativas de Crédito e as Sociedades de Microcrédito.

2. A taxa de supervisão é calculada sobre os fundos próprios, com base nas seguintes percentagens:

- a) 0,05% para as Instituições Financeiras Bancárias; e
- b) 0,02% para as Instituições Financeiras não Bancárias.

3. O pagamento da taxa de supervisão deve ser efectuado à ordem do Banco Nacional de Angola.

**ARTIGO 5.º**  
**(Periodicidade do pagamento da taxa de supervisão)**

A taxa de supervisão é paga numa única prestação anual, no mês de Maio do ano seguinte, ao qual a taxa se refere.

**CAPÍTULO III**  
**Taxas Relativas a Actos e Serviços**  
**de Autorização, Registo e Outros Actos**

Para efeitos do disposto no artigo 5.º, a obrigação de pagamento de taxas constitui-se no momento em que o requerente solicita o serviço ao Banco Nacional de Angola.

**ARTIGO 6.º**  
**(Incidência objectiva)**

As taxas previstas no presente Diploma incidem sobre a prestação de serviços de supervisão das Instituições Financeiras, nomeadamente:

- a) Autorização para a constituição de Instituições Financeiras;
- b) Actos sujeitos a registo, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º e do artigo 121.º, ambos da Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, do Regime Geral das Instituições Financeiras, bem como do artigo 17.º da Lei n.º 40/20, de 16 de Dezembro, do Sistema de Pagamentos de Angola;
- c) Emissão de declarações e certidões;
- d) Exercício da actividade de intermediação de crédito; e
- e) Actividade de microfinanças desenvolvidas pelas Organizações Não Governamentais, Fundações e Associações.

**ARTIGO 7.º**  
**(Serviços prestados)**

É devida ao Banco Nacional de Angola, pelo requerente, uma taxa pela prática dos seguintes actos:

- a) Autorização para a constituição de Instituições Financeiras Bancárias: Kz: 1 600 000,00 (um milhão e seiscentos mil Kwanzas);