



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE ANGOLA

Preço deste número - Kz: 2.635,00

## SUMÁRIO

### Presidente da República

**Decreto Presidencial n.º 209/23** ..... 5709

Aprova as alterações ao Contrato de Partilha de Produção do Bloco Norte da Zona Terrestre de Cabinda, celebrado entre a Concessionária Nacional e o Grupo Empreiteiro do Bloco Norte da Zona Terrestre de Cabinda.

**Decreto Presidencial n.º 210/23** ..... 5710

Aprova o Protocolo de Reconhecimento de Certificados, Diplomas, Títulos e Graus Académicos do Ensino Superior entre a República de Angola e a República de Cuba.

**Decreto Presidencial n.º 211/23** ..... 5715

Aprova o Roteiro para a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública.

**Decreto Presidencial n.º 212/23** ..... 5734

Aprova o Regulamento sobre a Formação Especializada em Enfermagem no Sistema Nacional de Saúde. — Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

**Decreto Presidencial n.º 213/23** ..... 5758

Estabelece o Regime Jurídico de Incentivo à Produção Nacional. — Revoga o Decreto Presidencial n.º 23/19, de 14 de Janeiro, que aprova o Regulamento da Cadeia Comercial de Oferta de Bens da Cesta Básica e Outros Bens Prioritários de Origem Nacional.

**Decreto Presidencial n.º 214/23** ..... 5762

Estabelece as Regras sobre a Protecção Social na Velhice no âmbito do Sistema de Protecção Social Obrigatória das Forças Armadas Angolanas. — Revoga todas as disposições que contrariem o disposto no presente Diploma, nomeadamente o Decreto n.º 11-I/96, de 12 de Abril, que estabelece as normas regulamentares e demais orientações para a aplicação correcta e uniforme do Decreto-Lei n.º 16/94, de 10 de Agosto.

**Decreto Presidencial n.º 215/23** ..... 5767

Exonera Gilson dos Santos Antunes Carmelino do cargo de Vice-Governador da Província de Luanda para o Sector Económico e Anica Josina Pascoal de Sousa do cargo de Vice-Governadora da Província do Namibe para o Sector Político, Social e Económico.

# PRESIDENTE DA REPÚBLICA

## Decreto Presidencial n.º 211/23 de 30 de Outubro

Havendo a necessidade de harmonizar e reforçar as normas e práticas dos organismos públicos em relação aos salários e benefícios devidos aos funcionários públicos e agentes administrativos em contrapartida do trabalho prestado, de forma a garantir maior eficiência administrativa e melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos e consequente valorização e motivação do capital humano da Administração Pública;

Atendendo ao disposto no n.º 2 do artigo 76.º da Constituição da República de Angola, combinado com a alínea c) do artigo 9.º da Lei n.º 26/22, de 22 de Agosto — Lei de Bases da Função Pública;

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

### ARTIGO 1.º (Aprovação)

É aprovado o Roteiro para a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública, anexo ao presente Decreto Presidencial, de que é parte integrante.

### ARTIGO 2.º (Dever de cooperação)

Todas as entidades públicas e privadas têm o dever de cooperar com o Grupo Técnico do Roteiro para a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública, devendo disponibilizar todas as informações relevantes, nos termos legais e no limite da sua competência.

### ARTIGO 3.º (Coordenação)

1. A coordenação geral do Roteiro para a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória é da competência da Equipa Económica do Conselho de Ministros.

2. É criado o Grupo Técnico do Roteiro para a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública (GT-RINAR).

3. O GT - RINAR é um órgão de apoio à Equipa Económica, coordenado pelo Secretário de Estado para o Trabalho e Segurança Social e tem a seguinte composição:

- Secretária de Estado para o Orçamento e Investimento Público — Coordenadora-Adjunta;
- Secretário de Estado para o Planeamento;
- Um Secretário de Estado indicado pelo Ministério da Administração do Território;
- Um representante da Casa Civil do Presidente da República;
- Um representante da Casa Militar do Presidente da República;

- f) Três representantes do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social;
- g) Três representantes do Ministério das Finanças;
- h) Dois representantes do Ministério da Economia e Planeamento.

4. Em caso de necessidade, o Grupo Técnico pode propor à Equipa Económica do Conselho de Ministros a criação de subgrupos sectoriais responsáveis pelas acções relativas à remuneração de cada sector.

**ARTIGO 4.º**  
**(Período transitório)**

Enquanto durar a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória, ficam suspensos os ajustes nas remunerações, fora do âmbito do Roteiro para a implementação da Nova Política Remuneratória da Administração Pública, salvo autorização expressa do Titular do Poder Executivo.

**ARTIGO 5.º**  
**(Dúvidas e omissões)**

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

**ARTIGO 6.º**  
**(Entrada em vigor)**

O presente Diploma entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação.

Apreciado pela Comissão Económica do Conselho de Ministros, em Luanda, aos 26 de Setembro de 2023.

Publique-se.

Luanda, aos 19 de Outubro de 2023.

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO.

## ROTEIRO PARA REVISÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA ARQUITECTURA REMUNERATÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### I. ENQUADRAMENTO

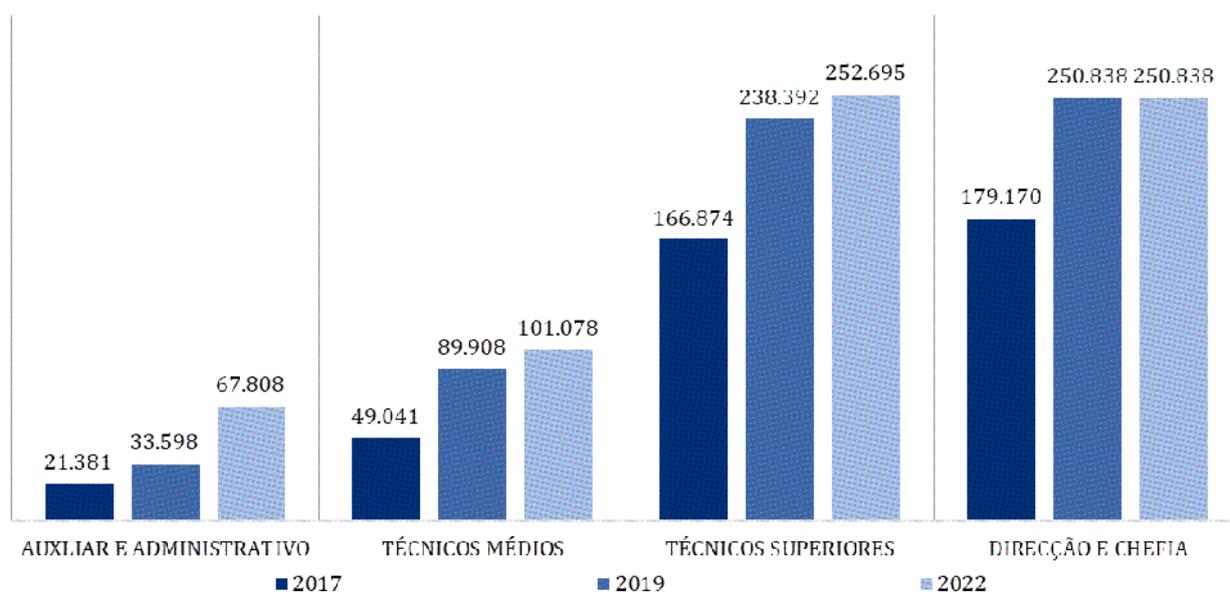
A arquitectura remuneratória do Estado de Angola é estabelecida por um conjunto de regras e procedimentos em relação aos vencimentos e benefícios a serem atribuídos aos funcionários público e agentes administrativos em contrapartida do serviço prestado.<sup>1</sup>

A revisão da actual arquitectura remuneratória constitui um dos objectivos sobre os quais aponta a Reforma do Estado, na medida em que visa tornar a máquina administrativa mais eficiente, melhorar a qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos, através da retenção, atracção e motivação dos funcionários públicos.

Para compensar a perda de poder de compra dos salários da função pública, o Governo tem periodicamente ajustado os salários, conforme o gráfico seguinte:

(ANOS NO EIXO)

**GRÁFICO 1 — Evolução do Salário Mínimo de Cada Carreira na Função Pública**



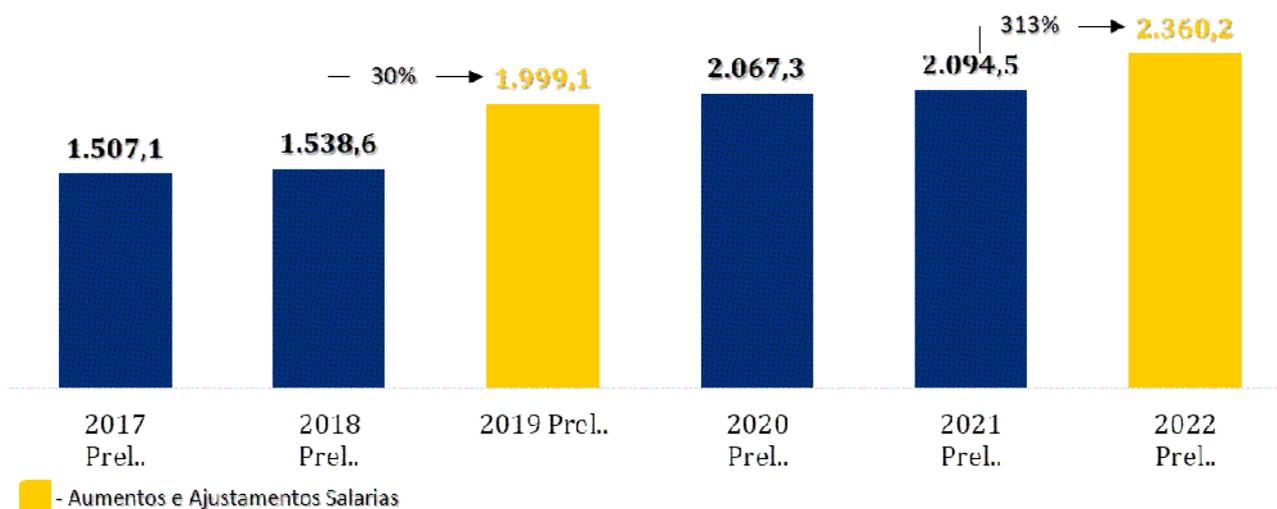
Não obstante os funcionários públicos organizados em associações sindicais têm reivindicado a reposição da perda sistemática do poder de compra, face à evolução económica adversa, sobretudo com aumento do nível geral de preços e da taxa de câmbio.

Pelo que, para evitar desequilíbrios orçamentários, atendendo a capacidade financeira do Estado, pontualmente, o governo foi ajustando e revendo as remunerações, o que criou riscos de perda da sua equidade interna e externa.

No plano do esforço orçamental, no período compreendido entre 2017 a 2022, verificou-se um crescimento médio anual de 10% das remunerações na Administração Pública, correspondendo a uma média anual de Kz: 1 927,8 mil milhões. Perfazendo um crescimento acumulado do período em referência de 57% de Kz: 1 507,1 mil milhões em 2017 para 2 360,2 mil milhões em 2022. Sendo que o crescimento mínimo de 2% se registou em 2018 e o máximo de 30% em 2019, conforme o gráfico abaixo.

<sup>1</sup> Conforme listagem de normas constantes no Anexo n.º 1 do presente documento.

## GRÁFICO 2 — Evolução da Despesa com Pessoal 2017-2023



A tendência do esforço orçamental é decrescente conforme a tabela abaixo.

## TABELA 1 — Levantamento da Integral da Situação

Impactos quantitativos das remunerações dos empregados	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Peso despesas com o pessoal sobre a despesa total fiscal	31%	29%	32%	27%	23%	18%
Peso despesas com o pessoal sobre as despesas correntes	43%	38%	39%	35%	31%	25%
Peso despesas com o pessoal sobre a DPNP	36%	39%	45%	39%	32%	23%
Peso despesas com o pessoal sobre o PIB nominal	7%	6%	7%	6%	4%	4%

Verifica-se que o esforço médio fiscal medido pela proporção da despesa com pessoal sobre a despesa total apresentou uma tendência decrescente que se deveu ao facto de as despesas com pessoal crescerem menos quando comparadas com as demais despesas, concretamente as demais despesas cresceram em média 26% ao ano quando a despesa com pessoal cresceu 10%.

Em termos globais, o esforço médio fiscal das remunerações foi de 27%, sendo o máximo de 32% registado em 2019 e o mínimo de 18% em 2022.

O peso das remunerações sobre a despesa corrente situou-se numa média de 35% e apresentou a mesma tendência de decrescimento. Todavia, como expectável, a proporção das remunerações sobre as despesas correntes é superior em média a 8 pontos percentuais quando comparado com a despesa total.

Outrossim, as remunerações absorvem em média 36% das despesas não petrolíferas e sem os juros.

Atendendo que o desempenho das finanças públicas é medido pela capacidade de a economia nacional produzir bens e serviços, a despesa com o pessoal representou, no período em análise, um peso médio de 6% do Produto Interno Bruto, um máximo de 7% em 2017 e 2019, e um mínimo de 4% em 2021 e 2022.

## II. MODELO ACTUAL DA ARQUITECTURA REMUNERATÓRIA

Da análise efectuada sobre a actual arquitectura de remunerações da Administração Pública em Angola, com enfoque na estrutura de remunerações, que dependem das estruturas de cargos e categorias dentro da organização e funcionamento do Estado conclui-se que existem três grupos de normas a saber:

- i. Normas organizacionais;
- ii. Normas de gestão de recursos humanos;
- iii. Normas de remuneração, compensação e benefícios.

As estruturas salariais são constituídas pelo vencimento base, complementos remuneratórios, prestações sociais e adicionais.

O vencimento-base é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

A determinação do vencimento-base consiste numa lógica de índices:

- i. É atribuído um valor monetário ao grupo de pessoal, passando a ser o índice de base 100;
- ii. É atribuído para cada categoria um múltiplo sobre o valor monetário acima atribuído (índice desta categoria).

Conclui-se que a determinação do vencimento-base consiste no produto entre o índice da categoria e o valor monetário atribuído ao grupo de pessoal, dividindo por 100, conforme a ilustração.

### ILUSTRAÇÃO 1 — Formula de Cálculo do Vencimento-Base

$$\text{Vencimento de Base} = \frac{\text{Índice da Categoria} \times \text{Montante do Índice de Base 100}}{100}$$

Atendendo que a macro da arquitectura remuneratória que se circunscreve no contexto da organização do Estado, consubstanciando-se em Poder Legislativo: «Assembleia Nacional», Poder Judiciário: «Tribunais» e Poder Executivo: «Presidente da República», os vencimentos de base originam três regimes remuneratórios:

- i. Regime Especial para a Assembleia Nacional, Tribunal Constitucional e a Comissão Nacional de Eleições;
- ii. Regime Regra que integra o Poder Executivo (incluindo os órgãos de defesa e segurança) e o Judiciário;
- iii. Regime de Exclusão para as entidades públicas de natureza empresarial, Entidades Administrativas Independentes e Administração Autónoma.

#### 2.1. Poder Legislativo

Para Assembleia Nacional, na qualidade de Órgão de Soberania responsável por representar o povo e exercer o Poder Legislativo, possui duas estruturas de cargos e categorias e, consequentemente, duas estruturas remuneratórias, uma estrutura remuneratória paritária para os deputados e outra estrutura hierarquizada para os agentes parlamentares com diferentes níveis de cargos e categorias.

Ao nível da remuneração dos deputados, verifica-se ausência de equidade com os demais Titulares dos Órgãos de Soberania.

Ao nível dos agentes parlamentares, verifica-se ausência de equidade e do princípio da hierarquia salarial, auferindo vencimentos de base superiores às categorias hierarquicamente superior em outros regimes e, conseqüentemente, também superiores às categorias equiparadas nestes regimes.

Em termos metodológicos, verificou-se a ausência de uma medida numérica variável ou constante padronizada e utilizada para quantificar o aumento do vencimento-base de uma categoria para outra (Coeficiente de Progressão).

**2.2. Poder Judicial**

A visão geral da organização do Poder Judicial como Órgão de Soberania sistematiza-se em duas jurisdição e dois níveis de hierarquia, o que determina as estruturas remuneratórias dos funcionários públicos que prestam o seu serviço neste Órgão de Soberania.

Em geral os órgãos judiciais possuem duas estruturas remuneratórias:

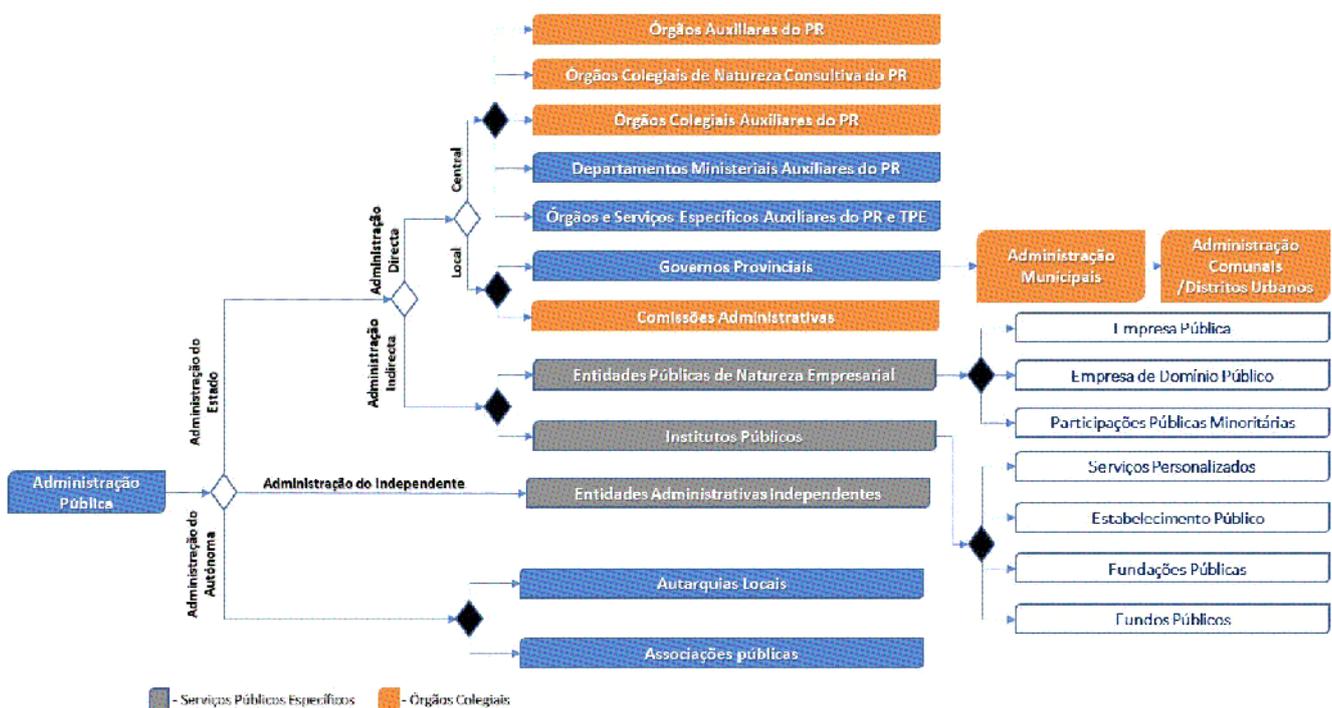
- i. Magistrados Judiciais e do Ministério Público um valor percentual do salário do Presidente da República, para além de um conjunto de benefícios e complementos.
- ii. Demais funcionários, dentre os quais os oficiais de justiça com uma estrutura remuneratória hierarquizada.

Em termos nominais os oficiais de justiça ganham mais do que as demais categorias similares em outros regimes, apesar da estrutura remuneratória seguir a mesma lógica.

**2.3. Poder Executivo**

Para o Poder Executivo, a Administração Pública apresenta uma realidade polissémica e dotada de uma considerável complexidade, conforme ilustração abaixo.

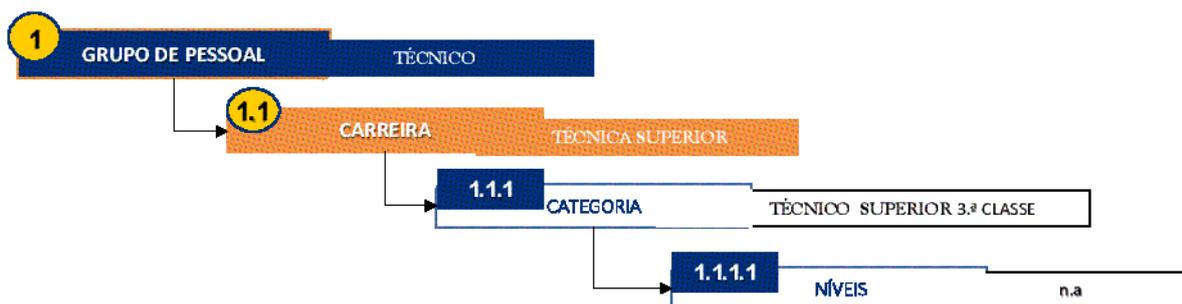
**ILUSTRAÇÃO 2 — Organização da Administração Pública Poder Executivo**



A Administração Pública não é uma actividade exclusiva do Estado, porquanto existem outras entidades, distintas da pessoa colectiva «Estado», dotadas de personalidade jurídica e autonomia administrativa e financeira que desenvolvem actividades administrativas que prossegue fins próprios diversos do Estado.

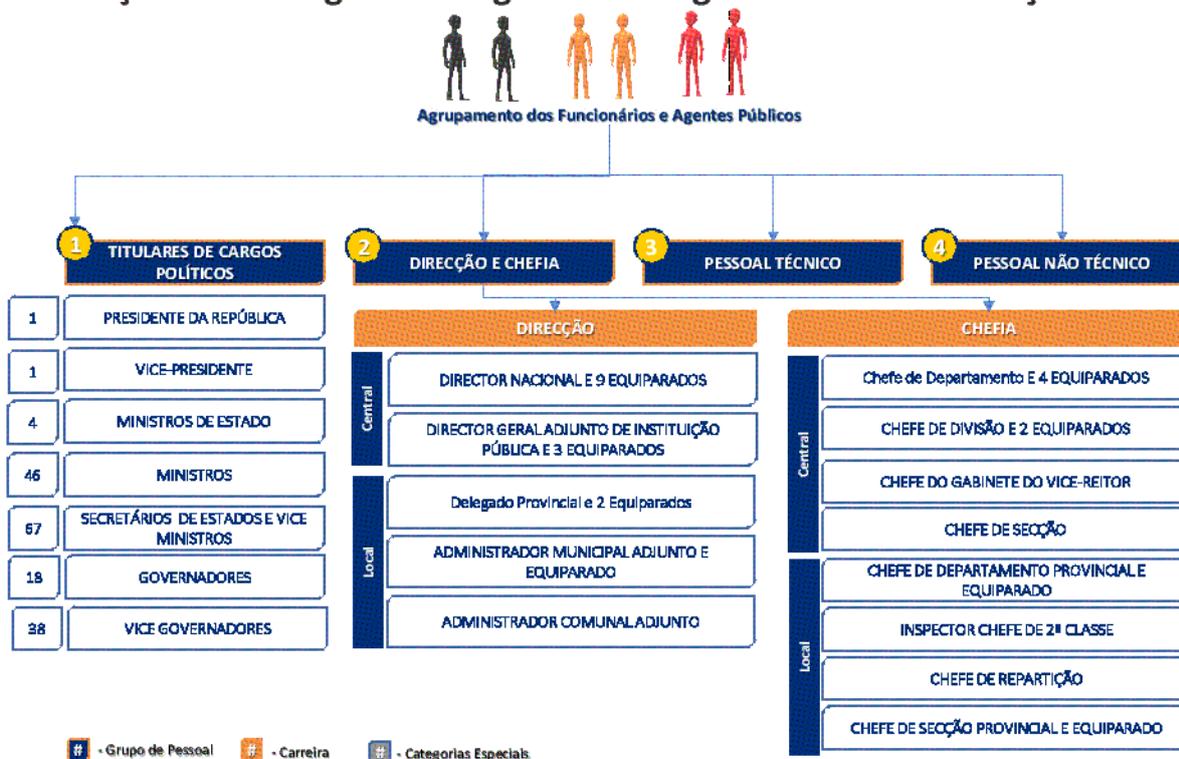
A estrutura remuneratória da Administração Pública é formada pela combinação entre um Grupo de Pessoal<sup>2</sup>, estruturado por carreira que, por sua vez, é composta por categorias da mesma natureza, conforme sistematização da ilustração abaixo.

### ILUSTRAÇÃO 3 — Organização das Carreiras, Cargos



Metodologicamente existem 4 (quatro) grupos de pessoal, compostos por uma ou mais carreiras que por sua vez são constituídas por 3 (três) ou mais categorias (excepto os titulares de cargos políticos), conforme ilustrações abaixo.

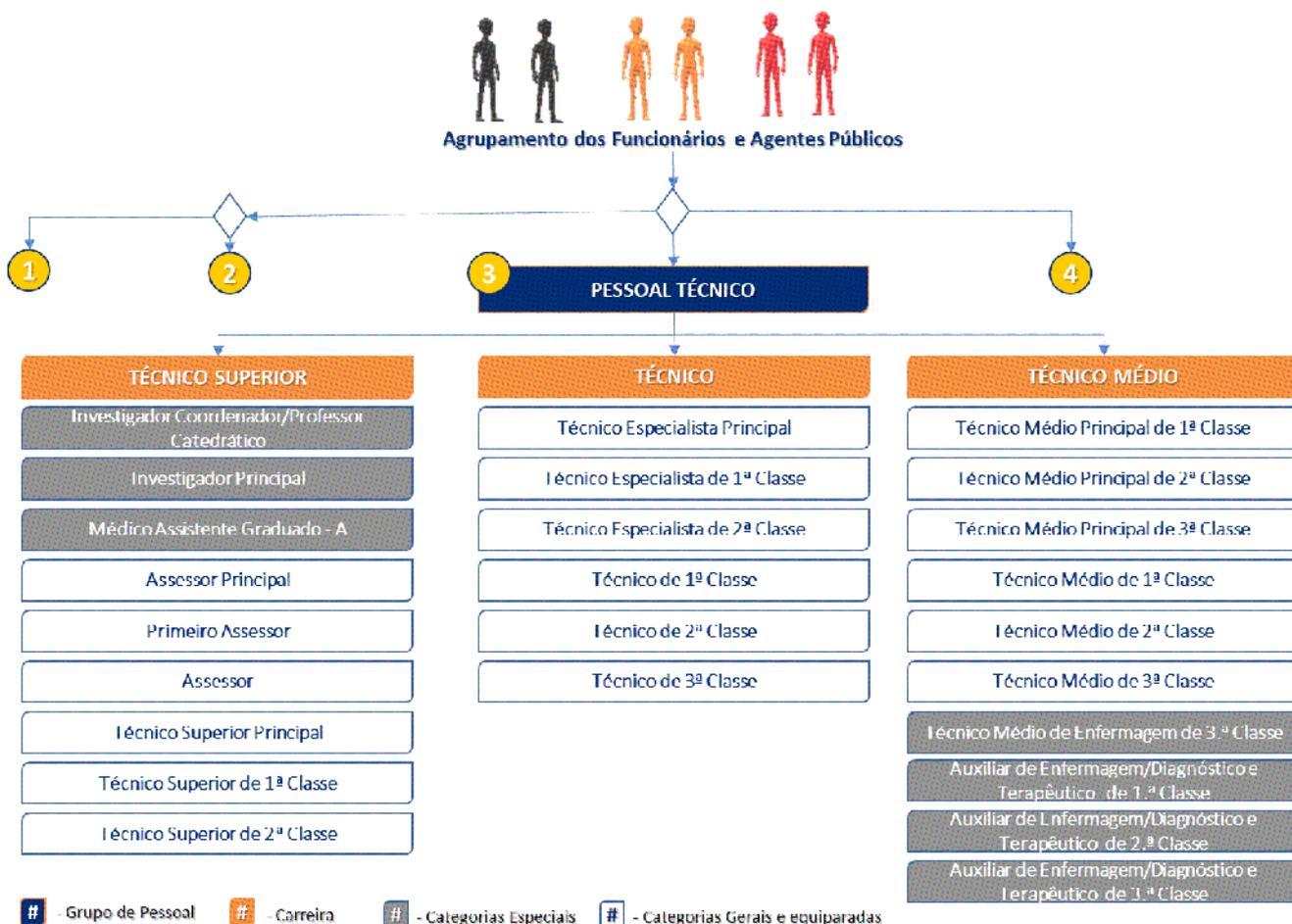
### LUSTRAÇÃO 4 — Cargos e Categoria de Cargos Políticos e Direcção e Chefia



<sup>2</sup> Artigo 45.º da Lei n.º 26/22, de 22 de Agosto, Lei de Bases da Função Pública.

Para efeito metodológico, excluindo os titulares de cargo de Direcção e Chefia, o regime regra é composto por dois grupos de pessoal<sup>3</sup>, nomeadamente, grupo de pessoal técnico e não técnico, formados por 8 (oito) Carreiras, sendo três para o grupo de pessoal técnico, nomeadamente, Carreira Técnica Superior, Técnica e Técnica Média compostas por 18 Categorias, conforme ilustração seguinte:

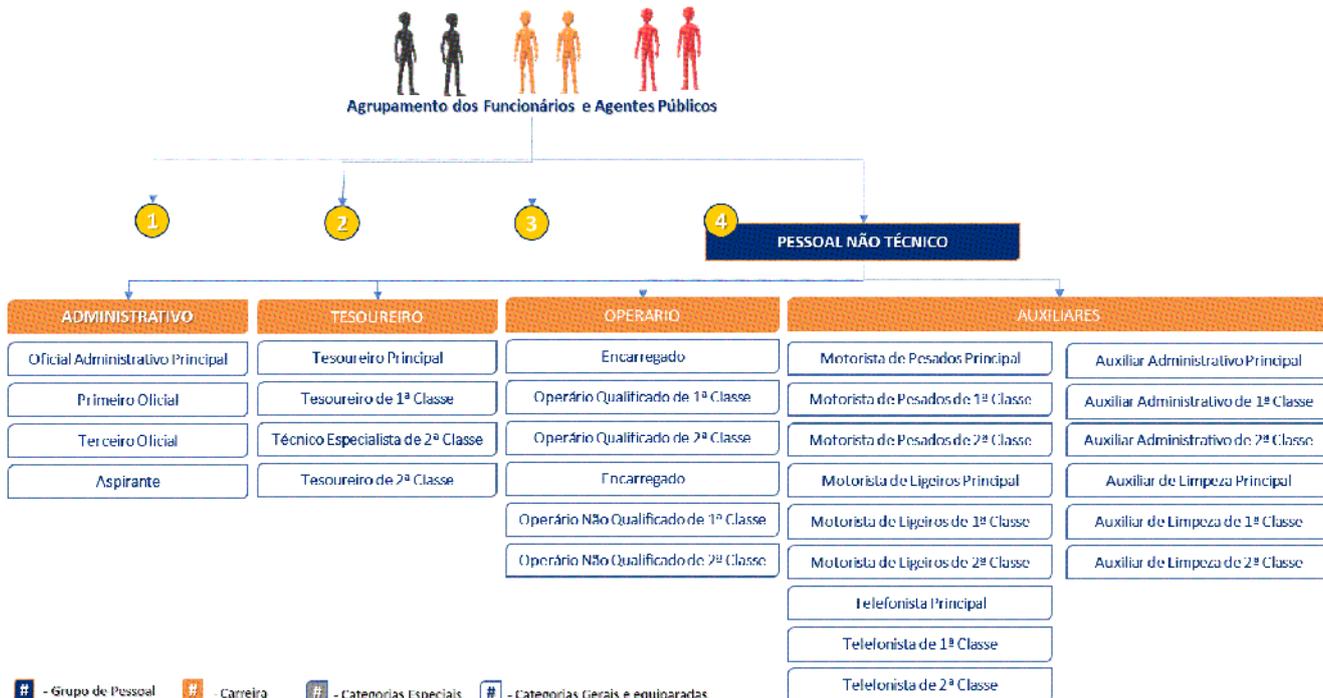
**ILUSTRAÇÃO 5 — Carreiras, Cargos e Categoria do Grupo de Pessoal Técnico**



As restantes 5 (cinco) carreiras são respeitantes ao grupo de pessoal não técnico, nomeadamente, Carreira de Administrativo, Tesoureiro, Operário Qualificado, Operário Não Qualificado e Auxiliares, integrando 30 Categorias, conforme ilustrações seguintes:

<sup>3</sup> Nos termos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei n.º 26/22, de 22 de Agosto, Lei de Bases da Função Pública, os Grupos de Pessoal são: Direcção e Chefia, Técnico Superior, Técnico, Técnico Médio, Administrativo e Pessoal Auxiliar.

## ILUSTRAÇÃO 6 — Carreiras, Cargos e Categoria do Grupo de Pessoal Não Técnico



### III. DESAFIOS DA ARQUITECTURA REMUNERATÓRIA

#### 3.1. Reforçar a Competitividade Salarial (Equidade Externa)

Verifica-se que, na Administração Pública, o processo remuneratório não possui equidade externa, na medida que:

- i. Os vencimentos não são competitivos em relação ao custo de vida;
- ii. Os vencimentos não são competitivos em relação aos salários oferecidos pelo sector privado;
- iii. Os vencimentos não são competitivos em relação aos demais Órgãos de Soberania;
- iv. Os vencimentos não são competitivos em relação ao resto do mundo.

#### 3.2. Resgatar a Equidade Interna

Os vencimentos-base na Administração Pública não são uniformes quanto à complexidade e à responsabilidade de cada função, ausência de equidade interna, na medida que:

- i. A Carreira Técnica Superior de Oficiais de Justiça auferem mais que as demais Carreiras de Regimes Geral e Especial;
- ii. A Carreira Técnica de Enfermagem auferem mais que as Carreiras Técnica do Regime Geral e Técnica de Estatística;
- iii. A Carreiras Técnicas Médias do Professor do Ensino Primário e de Oficiais de Justiça auferem mais que as Carreiras Técnicas Médias de Regimes Geral e Especial de Telecomunicações, Trabalhador Social e outras;
- iv. Os Agentes Parlamentares auferem mais que os cargos de Direcção e Chefia e demais carreiras e categorias similares em outros regimes.

Verificou-se outra tipologia de ausência de equidade interna no ingresso na Carreira Técnica Superior, Carreira Técnica e Técnica Média causada pela inexistência de padronização no número de categoria por carreira, a destacar:

- i. Oficial de Justiça recentemente admitido passa auferir o mesmo vencimento-base de um funcionário, de outro regime, com no mínimo 9 anos de experiência cuja promoção foi regular;
- ii. O Oficial de Justiça, Técnico de Diagnóstico e Terapêutico, Técnico de Aviação Civil, Professor do Ensino Primário, Secundário e Formador na qualidade de Agente Administrativo recentemente admitido auferem um vencimento-base maior que os seus similares admitidos em outros regimes, conforme ilustração seguinte:

#### ILUSTRAÇÃO 7 — Níveis de Entrada da Carreira Técnica Média

CARREIRA TÉCNICA MÉDIA		
ÍNDICE	VENCIMENTO-BASE	NÍVEL DE ENTRADA
340	143 193,89	n.a.
320	134 770,72	n.a.
300	126 347,55	Oficial de Justiça
280	117 924,38	Professor Ensino Primário, Secundário e Formador
260	109 501,21	Aviação Civil, Diagnóstico e Terapêutica
240	101 078,04	Regime Geral e Outros

A actual arquitectura remuneratória não possibilita, não se limitando:

- i. A progressão horizontal dos funcionários públicos tendo em conta a diuturnidade e avaliação de desempenho, devido a ausência de intervalos de vencimento-base (níveis) na mesma categoria;
- ii. A criação de incentivos através da diferenciação no vencimento-base entre categorias e consequentemente carreiras, devido a reduzida diferença entre o vencimento-base mais baixo e o mais alto de cada carreira (amplitude da carreira);
- iii. Harmonização da progressão dos vencimentos, devido a heterogeneidade do coeficiente de progressão na mesma carreira.

### 3.3. Resgatar a Transparência e Comunicação

Verificou-se a ausência de transparência em relação às políticas e critérios de remuneração, sobretudo dos Órgãos Judiciais, Órgãos e Serviços Específicos Auxiliares do Presidente da República, dos Serviços Públicos Específicos e da remuneração complementar.

Tal facto, dificulta o entendimento dos funcionários públicos sobre como os salários são determinados e quais são os factores considerados.

### **3.4. Dimensionar o Quadro de Pessoal na Administração Pública**

No plano do quadro de pessoal, os estudos preliminares indicam que existe na Administração Pública, dentre outras coisas:

- i.* A carência de funcionários em algumas entidades da administração pública e, em outras, o excesso de funcionários públicos;
- ii.* O desalinhamento entre as competências dos funcionários públicos face ao perfil exigido pelo posto de trabalho;
- iii.* A baixa qualificação e desmotivação dos funcionários públicos;
- iv.* O desalinhamento entre objectivos institucionais e os objectivos pessoais dos funcionários públicos;
- v.* A necessidade de competências multidisciplinares;
- vi.* A necessidade de experiências para promover a inovação.

A combinação dos sobreditos factores introduz uma cultura de trabalho pouco saudável e ineficaz para manter e aumentar a produtividade, a satisfação dos funcionários públicos e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos.

### **3.5. Consolidar a Multiplicidade e Dispersão de Normas**

Neste âmbito, foram identificados mais de 23 Estatutos Remuneratórios, o mesmo número de Decretos Presidenciais com as tabelas de índices e vencimentos de base.

Em suma, da análise das estruturas remuneratórias, planos de cargos e de carreiras e da organização e funcionamento do Estado, identificou-se um conjunto de oportunidades de melhorias das quais importa destacar:

- i.* Reverter a tendência de o Governo priorizar a revisão das estruturas remuneratórias, buscando diminuir as diferenças entre o maior e menor vencimento-base de cada grupo de pessoal;
- ii.* Descontinuar reajustes e aumentos salariais com base nas pressões reivindicativas dos sindicatos, embora se reconheça que a negociação colectiva é um instrumento para a democratização das relações de trabalho, especialmente, na solução de conflitos relacionados;
- iii.* Reforçar o poder de negociação do Estado, enquanto empregador, reduzindo a predominância da influência que os demais órgãos exercem sobre a política remuneratória do Estado, bem como no momento da negociação reduzir a capacidade de articulação e pressão que as entidades sindicais exercem sobre os diversos actores;
- iv.* Reverter a concessão de remunerações diferenciadas para cargos de mesma denominação, natureza, atribuições, nível de escolaridade e a forma de ingresso;

- v. Padronizar as diferentes composições de estruturas remuneratórias, a exemplo da quantidade de parcelas (vencimento básico e gratificações) e de percentuais que constituem o total da remuneração;
- vi. Sistematizar as directrizes que norteiam a elaboração, reestruturação, negociação e aprovação dos planos de carreiras, cargos e remuneração.

#### **IV. A NOVA ARQUITECTURA REMUNERATÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

##### **4.1. Missão**

A Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública pretende promover a boa administração, a probidade, o respeito pelo património público e a qualidade do serviço público, através da valorização do capital humano, como factor determinante para o desenvolvimento socioeconómico de Angola.

##### **4.2. Visão**

Em rigor a Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública visa dotar o Estado de Angola com um instrumento de política económica que sirva de regulador eficaz do mercado de trabalho e, simultaneamente, retenha e atraia competências para o sector público.

##### **4.3. Princípios**

A Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública deve basear-se nos seguintes princípios:

1. Fixação de salários, os vencimentos devem ser fixados em tabela(s) que definem os vencimentos iniciais e os possíveis aumentos ao longo da carreira dos servidores públicos, privilegiando o vencimento-base em detrimento dos subsídios, complementos e outros benefícios.
2. Benefícios, a valorização do capital humano na Administração Pública deve passar pela atribuição de benefícios pecuniários e não pecuniários competitivos.
3. Planos de carreira, a progressão na carreira deve prever promoções com base em critérios de competência, mérito e tempo de serviço.
4. Equidade interna e externa, os salários dos Funcionários Públicos devem ser compatíveis com a complexidade e a responsabilidade de suas funções e também competitivos em relação aos salários oferecidos pelo Sector Privado.

A equidade deve nortear o estabelecimento das remunerações, tendo em conta a complexidade do trabalho executado, os riscos associados à sua execução, o sector de actividade em que é executado e a sua relação com mercado, as relações interfuncionais entre os poderes (os 3 clássicos — legislativo, executivo e judicial — e o quarto emergente — comunicação social) para se garantir as funções de «*check and balance*» e de «planeamento, execução, fiscalização e avaliação». Além desses aspectos o desenho de uma nova arquitectura de remuneração deverá considerar também as exigências remuneratórias constantes de compromissos que vários organismos públicos nacionais assumiram nas suas relações com associações e órgãos temáticos internacionais de que são parte.

5. Reajustes e revisões salariais, os salários devem sofrer reajustes e revisões periódicas, considerando as condições económicas dentre as quais o nível geral de preços e o impacto fiscal sobre os rendimentos pessoais.

6. Transparência, os critérios e procedimentos para definição dos salários e benefícios devem ser do conhecimento e compreendidos por todos os envolvidos.

7. Dimensionamento do quadro de funcionários, determinar permanentemente o quadro de pessoal necessário para cada unidade orgânica com base na carga de trabalho e nas competências necessárias, pelo que será contínuo o processo de alocar e realocar os funcionários públicos tendo em conta as suas competências e o perfil exigido para cada posto de trabalho.

8. Sustentabilidade financeira, os reajustes, aumentos ou revisões salariais devem levar em conta a capacidade financeira do Estado, para evitar desequilíbrios orçamentais que possam comprometer a prestação de serviços públicos.

#### **4.4. Objectivos**

##### **4.4.1. Gerais**

1. Implementar uma arquitectura remuneratória da Administração Pública transparente, flexível e que motive e retenha os melhores quadros disponíveis no mercado, considerando as melhores práticas e a sustentabilidade das finanças públicas.

2. Padronizar o processo remuneratório na República de Angola para que os critérios e procedimentos para definição dos salários e benefícios sejam comparáveis e de fácil compreensão.

##### **4.4.2. Específicos**

1. Estabelecer um quadro de recomendações para a fixação de planos de benefícios e compensação do trabalho na República de Angola.

2. Consolidar e otimizar o conjunto de normas que estabelecem a arquitectura remuneratória na Administração Pública.

3. Elaborar estudos económicos e de impacto orçamental de forma a definir um modelo de valorização pecuniária e não pecuniária do capital humano na Administração Pública.

4. Construir um perfil de dimensionamento do quadro de pessoal na função pública com base na carga de trabalho e nas competências exigidas por cada posto de trabalho.

5. Instituir um instrumento para a materialização da implementação dos benefícios não pecuniários na Administração Pública (Fundo ou Associação Mutualista).

6. Construir um perfil de valorização do vencimento-base em contrapartida da remuneração complementar (subsídios, complementos e outros benéficos associados a função ou cargo).

7. Institucionalizar um modelo de reajuste e revisão regular dos vencimentos da Administração Pública, isto é o perfil de actualização dos vencimentos.

#### **4.5. Âmbito**

A Nova Arquitectura Remuneratória abrange todas as instituições que exerçam suas actividades na República de Angola, nomeadamente:

1. Todas as funções, poderes e instituições a todos os níveis da Administração pública directa devem ser objecto da revisão da arquitectura remuneratória.

2. A Nova Arquitectura Remuneratória indicará directrizes metodológicas para os Planos de Benefícios e Compensações dos Poderes Legislativo e Judicial.

3. A Nova Arquitectura Remuneratória estabelecerá directrizes metodológicas a serem observadas nos planos de benefícios e compensação do sector privado, sector empresarial público, entidades administrativas independentes, administração autónoma, organizações não-governamentais, incluindo as igrejas.

**4.6. Metodologia**

**4.6.1. Modelo de Gestão do Roteiro**

A gestão eficiente e eficaz da implementação do Roteiro para a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória da Administração Pública — RINAR é factor chave para a materialização dos objectivos almejados e para a optimização do tempo e dos recursos necessários.

Entretantes, para fazer face aos esforços de implementação e coordenação entre os diferentes intervenientes, dever-se-á integrar o processo decisório pelo qual será monitorizado, avaliado e revisto o Roteiro nas estruturas de governança já existentes, conforme ilustração abaixo.

**ILUSTRAÇÃO 8 — Gestão do Rinar**

<b>Comissão Económica do Conselho do Ministro</b>	<p><b>Aprovação de decisões estratégicas e orientação</b> Deverá reunir-se com regularidade semestral para aprovar as soluções adoptadas e para tomar decisões.</p>
<b>Equipa Económica</b>	<p><b>Gestão operacional e execução</b> Deverá o Coordenador tomar decisões quanto ao andamento dos trabalhos e promover a existência das condições necessárias ao sucesso do roteiro. Deverá reunir com frequência de forma a: garantir a adequação dos produtos finais aos objectivos estabelecidos; facilitar a resolução de constrangimentos e antecipar desvios relativamente ao planeado, corrigindo, se necessário, o plano; supervisionar e controlar o trabalho desenvolvido e rever e propor os outputs para aprovação da Comissão económica do Conselho de Ministro.</p>
<b>Grupo Técnico</b>	<p><b>Grupo Técnico</b> Recomenda-se que em razão da matéria o Secretário de Estado para o Trabalho e o Secretário de Estado para o Orçamento e Investimento Público coordenem o grupo técnico, sendo os responsáveis pelo cumprimento das tarefas e metas estabelecidas. Os mesmos devem indicar os titulares de cargos de Direcção e chefia que assumirão a responsabilidade da execução funcional do roteiro e acompanhamento global dos trabalhos. Poder-se-á recorrer a equipas de assessoria especializada que incluirão elementos com experiência diversificada de acordo com as necessidades de intervenção no roteiro. Deve assegurar o reporte relativamente ao acompanhamento do projecto, efectuar reuniões de diagnóstico e decidir acerca de assuntos operacionais.</p>

Da ilustração acima importa destacar:

1. Integrar o Roteiro e definir uma periodicidade regular na agenda da Comissão Económica do Conselho de Ministro e acompanhamento em sede da Equipa Económica.
2. A implementação do roteiro deverá ser coordenada pelo Ministro de Estado para a Coordenação Económica.
3. Constituir um Grupo Técnico para a implementação do RINAR.

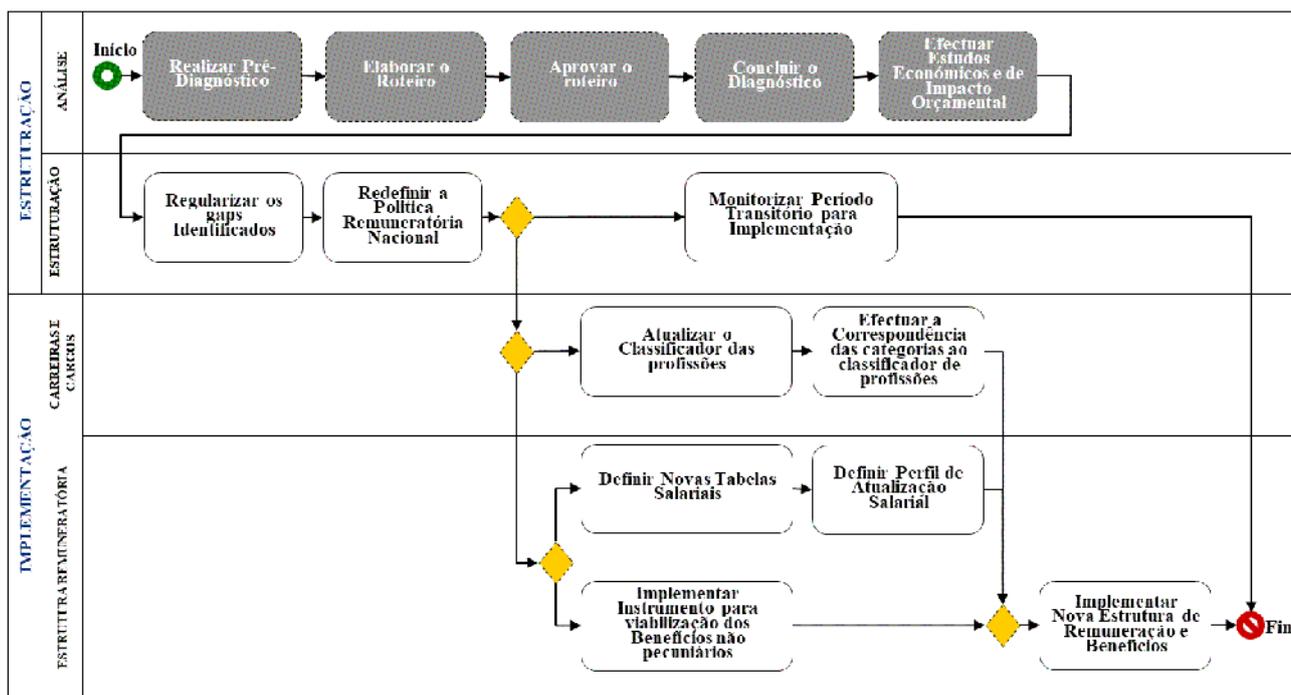
Estabeleceu-se um conjunto de princípios operacionais e factores críticos de sucesso, cujo cumprimento é necessário para garantir a eficácia da coordenação do RINAR:

1. Coordenação, participação e disciplina, a viabilidade do Roteiro depende da interacção entre os vários Departamentos Ministeriais e da sua percepção e partilha dos objectivos da Nova Arquitectura Remuneratória;

2. Competências multidisciplinares, o envolvimento de recursos da Assessoria Especializada de diferentes perfis (Jurídico-Legal, Finanças, Recursos Humanos), com elevada experiência que permita otimizar a obtenção de resultados e garantir o aproveitamento de sinergias, sempre que necessário;
3. Formalização e reporte, a necessidade de cumprir os objectivos, os prazos traçados e a partilha de conhecimentos exige mecanismos de formalização e reporte. As principais tarefas concluídas, temas em aberto, próximos passos e reuniões agendadas, serão reportadas periodicamente;
4. Periodicidade, a necessidade de se definir datas para a realização de reuniões periódicas.
5. Capacidade e rapidez de decisão, os relatórios de ponto de situação, bem como os documentos de suporte apresentados, deverão ser seguidos de uma atempada tomada de decisão acerca dos aspectos críticos.

4.6.2. O RINAR

**ILUSTRAÇÃO 9 — Roteiro para a Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória**

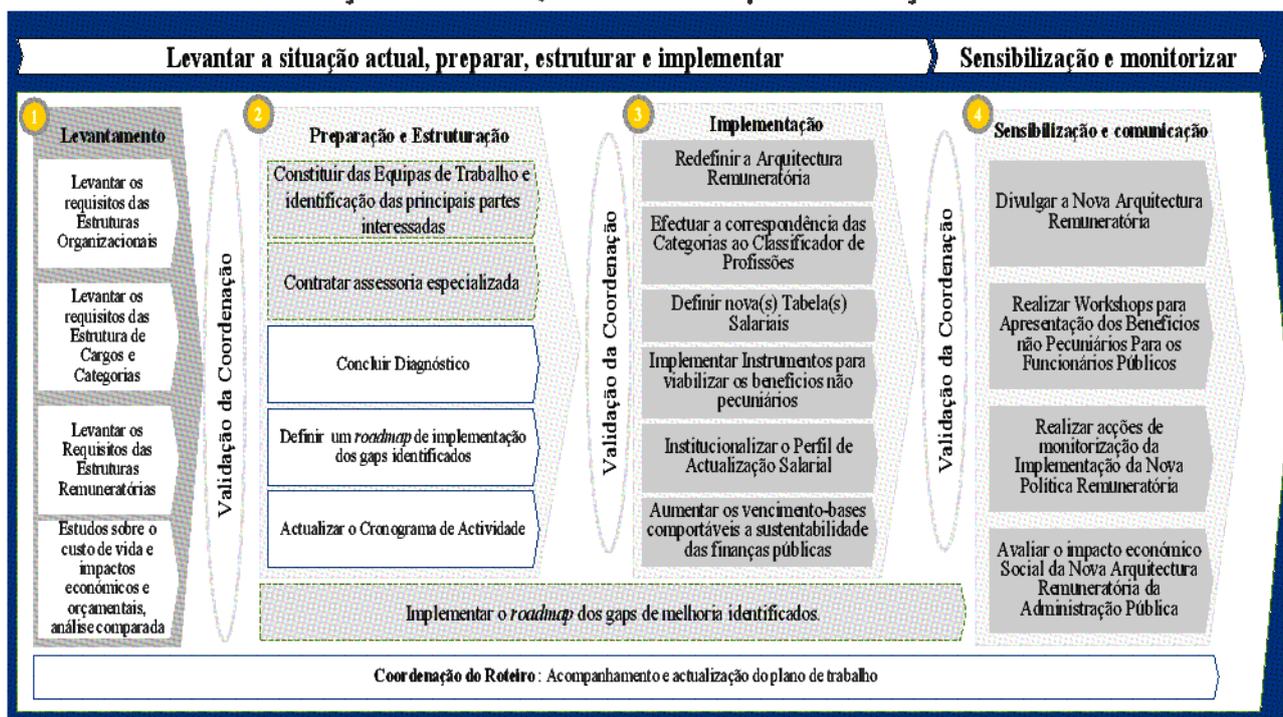


4.6.3. Plano Indicativo de Implementação do RINAR 2023-2026

Face aos objectivos estabelecidos e ao fluxograma acima apresentado, julga-se que a abordagem metodológica constante na Ilustração n.º 10 adapta-se às necessidades evidenciadas da revisão e conseqüente implementação da arquitectura remuneratória e que poderá servir de suporte à estruturação de implementação do RINAR.

Optou-se por dividir os trabalhos em 4 fases distintas, sendo que cada uma das fases corresponde à macro actividades previamente definidas, com responsáveis (a identificar), tempo e entregáveis definidos. A conclusão de qualquer uma das fases pressupõe a conclusão de todas as suas actividades e a indicação para conclusão da fase tem de ser determinada ao nível da coordenação.

### ILUSTRAÇÃO 10 — Quadro de Implementação do Rinar



**Legenda:** □ - Iniciativas âmbito da proposta | ▨ - Iniciativas da responsabilidade da ACREP,S.A. ■ - Iniciativas da responsabilidade da assessoria especializada

A implementação do RINAR contempla acções de curto e médio prazos, a destacar o levantamento da situação actual, primeira fase, e a estruturação, segunda fase, a implementação e sensibilização, terceira e quarta fase, respectivamente conforme descrição a seguir das macro-actividades.

**TABELA 2 — Levantamento da Integral da Situação**

1.ª FASE		LEVANTAR A SITUAÇÃO ACTUAL
OBJECTIVOS	Nesta fase dever-se-á recolher informação necessária para conhecimento mais profundo das estruturas organizacionais, cargos e categorias e estruturas remuneratórias, bem como, estudos sobre impacto económico e esforço orçamental com despesas com pessoal na Administração pública.	
PRESSUPOSTOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>A Coordenação deverá validar a actuação futura;</li> <li>A análise será efectuada com base em documentação e informação a disponibilizar pelos departamentos ministeriais e demais organismos;</li> <li>A reflexão sobre a informação recolhida será efectuada através de <i>workshops</i> preparados e conduzidos pelo Grupo Técnico.</li> </ol>	
PRINCIPAIS MACRO ACTIVIDADES		INTERVENIENTE
Levantamento das Estruturas Organizacionais		CS-PR
Levantamento das Estrutura de Cargos e Categorias		MAPTSS   DAP
Levantamento das Estruturas Remuneratórias		MAPTSS   DNT
Vencimentos, subsídios, Complementos, outros benefícios		MAPTSS   DNT
Estudos sobre o custo de vida e impactos económicos e orçamentais		MINFIN   MEP   MAPTSS
PRINCIPAIS ENTREGÁVEIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Relatório de pré-diagnóstico:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Estruturas organizacionais;</li> <li>Composição das estruturas de cargos e categorias;</li> <li>Composição as estruturas remuneratórias.</li> </ol> </li> <li>Estudo de impacto económico, social e orçamental das remunerações da Administração Pública.</li> <li>Cenários para o aumento da remuneração base em contrapartida dos complementos e benefícios.</li> <li>Cronograma de trabalho actualizado.</li> </ol>	
PRINCIPAIS RISCOS ENVOLVIDOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Atraso no processo de tomada de decisão.</li> <li>Falta de celeridade no fornecimento de informação de forma oportuna e tempestiva ao Grupo Técnico.</li> </ol>	

**TABELA 3 – Preparação e Estruturação da Nova Arquitectura Remuneratória**

2.ª FASE		PREPARAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO
OBJECTIVOS	Esta fase tem como propósito constituir a equipas de trabalho, que integrará com carácter permanente o Grupo Técnico e temporariamente Consultores em função da necessidade. Visa também num primeiro momento confirmar e num segundo momento identificar novos gaps de melhoria sobretudo na estrutura remuneratória.	
PRESSUPOSTOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Os <i>gaps</i> de melhoria serão efectuados com base em documentação e informação a disponibilizar e pelo <i>feedback</i> do Grupo Técnico.</li> <li>Contratação de assessoria especializada.</li> </ol>	
PRINCIPAIS MACRO ACTIVIDADES		INTERVENIENTE
Constituir os Grupos de Trabalho e identificação das principais partes interessadas.		Coordenação
Contratar assessoria especializada.		MAPTSS  MINFIN
Concluir diagnóstico.		Grupo Técnico
Definir o <i>roadmap</i> de implementação dos <i>gaps</i> identificados.		Grupo Técnico
Actualizar o Cronograma de Actividade.		Grupo Técnico
PRINCIPAIS ENTREGÁVEIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Contratos de assessoria especializada.</li> <li>Relatório de Diagnóstico.</li> <li><i>Roadmap</i> de implementação dos <i>gaps</i> de melhoria.</li> <li>Cronograma de actividade actualizado.</li> </ol>	
PRINCIPAIS RISCOS ENVOLVIDOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Atraso no processo de contratação.</li> <li>Ausência de fiabilidade na informação disponibilizada.</li> </ol>	

**TABELA 4 – Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória**

3.ª FASE		IMPLEMENTAÇÃO
OBJECTIVOS	Esta fase tem como propósito a eliminação dos <i>gaps</i> de melhoria ao nível da estrutura de cargos e categorias e das estruturas remuneratórias (Nova Arquitectura Remuneratória). Ademais, num primeiro momento institucionalizar o perfil de actualização salarial na Administração Pública e implementar o mecanismo financeiro para viabilizar a remuneração não pecuniária, por fim apresentar cenários para aumentos salariais.	
PRESSUPOSTOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Implementação do <i>Roadmap</i> dos <i>gaps</i> de melhorias.</li> <li>Celeridade nas aprovações.</li> </ol>	
PRINCIPAIS MACRO ACTIVIDADES		INTERVENIENTE
Redefinir a Arquitectura Remuneratória.		Conselho de Ministro
Efectuar a correspondência das Categorias ao Classificador de Profissões Actualizado.		Conselho de Ministro
Definir nova(s) Tabela(s) Salariais.		Conselho de Ministro
Implementar Plano de Benefícios não pecuniários (Fundo/Associação Mutualista/Caixa Social).		Conselho de Ministro
Cenários para ajustamentos e aumento salarial.		Grupo Técnico
PRINCIPAIS ENTREGÁVEIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Nova Arquitectura Remuneratória.</li> <li>Classificador Nacional das Profissões Actualizado.</li> <li>Nova tabela(s) Salarial.</li> <li>Fundo/Sociedade Mutualista do Funcionários Públicos Institucionalizado. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano de benefícios não pecuniários</li> </ul> </li> <li>Perfil de dimensionamento do quadro de pessoal.</li> <li>Perfil de actualização salarial definido e institucionalizado.</li> <li>Aumento salarial comportável com os cenários de impacto orçamental.</li> </ol>	
PRINCIPAIS RISCOS ENVOLVIDOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Atraso no processo de tomada de decisão.</li> </ol>	

**TABELA 5 – Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória**

4.ª FASE		SENSIBILIZAÇÃO E MONITORIZAÇÃO	
OBJECTIVOS	Esta fase tem como propósito divulgar os critérios e procedimentos para definição dos salários e benefícios, de forma a serem do conhecimento e compreendidos por todos.		
PRESSUPOSTOS	1. Conclusão da fase anterior.		
PRINCIPAIS MACRO ACTIVIDADES			INTERVENIENTE
Divulgar a Nova Arquitectura Remuneratória.			Grupo Técnico
Realizar <i>Workshops</i> para Apresentação dos Benefícios não pecuniários para os Funcionários Públicos.			Grupo Técnico
Realizar sessões de monitorização do nível de Implementação da NAR.			Coordenação
Avaliar o impacto económico e social da NAR			Coordenação
PRINCIPAIS ENTREGÁVEIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campanha de divulgação da Nova Arquitectura Remuneratória</li> <li>2. Realização de <i>Workshops</i> para Apresentação dos Benefícios não Pecuniários Para os Funcionários Públicos</li> <li>3. Divulgação periódica do nível de Implementação da Nova Arquitectura Remuneratória.</li> <li>4. Estudo do impacto económico, social e orçamental da Nova Arquitectura Remuneratória.</li> </ol>		
PRINCIPAIS RISCOS ENVOLVIDOS	2. Atraso no processo de tomada de decisão.		

4.6.4 Cronograma indicativo do RINAR

TABELA 6 – CRONOGRAMA INDICATIVO DO RINAR

GOVERNO DE ANGOLA CRONOGRAMA INDICATIVO DO ROTEIRO PARA IMPLEMENTAÇÃO DA NOVA ARQUITECTURA REMUNERATÓRIA	RESPONSÁVEL	EXECUTOR	PRAZO	2023		2024		2025		2026	
				1.º TRIMESTRE	2.º TRIMESTRE	3.º TRIMESTRE	4.º TRIMESTRE	1.º TRIMESTRE	2.º TRIMESTRE	3.º TRIMESTRE	4.º TRIMESTRE
<b>BLOCO A - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DO ESTADO</b>											
<b>1. ELABORAÇÃO E PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA REMUNERATÓRIA</b>											
1.1 Análise Interna e Sistema de Organização e Funcionamento	EE/CE	GTRINAR	60 Dias								
1.1.1 Organização e Funcionamento	EE/CE	GTRINAR	45 Dias								
1.1.2 Cargos e Classes	EE/CE	GTRINAR	45 Dias								
1.1.2.1 Identificação das diferentes funções e cargos, suas responsabilidades e requisitos	EE/CE	GTRINAR	45 Dias								
1.1.3 Plano Remuneratório	EE/CE	GTRINAR	45 Dias								
1.1.4 Outros	EE/CE	GTRINAR	45 Dias								
1.2 Enquadramento da Nova Política Salarial	EE/CE	GTRINAR	30 Dias								
1.2.1 Roteiro e estrutura de quadros	EE/CE	GTRINAR	30 Dias								
1.2.2 Matriz	EE/CE	GTRINAR	30 Dias								
1.2.3 Equidade interna e externa	EE/CE	GTRINAR	30 Dias								
1.2.4 Remuneração, Jants e Esquemas	EE/CE	GTRINAR	30 Dias								
1.2.5 Promoção da Mobilidade Interna	EE/CE	GTRINAR	30 Dias								
Novo Plano Salarial da Administração Pública	TPE	CECM									
<b>BLOCO B - CARREIRAS E CARGOS</b>											
<b>2. AVALIAÇÃO E HARMONIZAÇÃO DA ESTRUTURA DE CARREIRAS E CARGOS</b>											
2.1 Matriz de equivalência das categorias entre a classificação nacional e internacional das profissões e ocupações	GTRINAR	MAPTSS   CQ, PR   PRE	60 Dias								
2.2 Análise de Categorias e Cargos	GTRINAR	MAPTSS   CQ, PR   PRE	45 Dias								
2.3 Análise do Perfil dos Cargos	GTRINAR	MAPTSS   CQ, PR   PRE	45 Dias								
2.4 Análise do Perfil das Categorias	GTRINAR	MAPTSS   CQ, PR   PRE	45 Dias								
2.5 Análise de Trilhos de Carreiras	GTRINAR	MAPTSS   CQ, PR   PRE	45 Dias								
2.5.1 Estabelecimento de Categorias de Progressão Horizontal e Vertical	GTRINAR	MAPTSS   CQ, PR   PRE	45 Dias								
2.5.2 Mobilidade Interna	GTRINAR	MAPTSS   CQ, PR   PRE	45 Dias								
Matriz de Especialidade de Categorias e Cargos	EE/CE	GTRINAR									
Plano de Cargos e Carreiras	TPE	CECM									
<b>BLOCO C - BENEFÍCIOS NÃO PECUNIÁRIOS</b>											
<b>3. PROPOSTA DE UM PACOTE DE BENEFÍCIOS NÃO PECUNIÁRIOS</b>											
3.1 Análise e apresentação de um Vauco para implementação e atribuição de benefícios não pecuniários	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN   MEP	120 Dias								
3.1.1 Seguro VS Plano de Saúde	GTRINAR	MENSA   MAPTSS	45 Dias								
3.1.2 Seguro de Vida	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN   MEP	45 Dias								
3.1.3 Quotas nos Dividendos Programados do Clowmo	GTRINAR	MAPTSS   MEP	45 Dias								
3.1.3.1 Habitação	GTRINAR	MAPTSS   MINCOP   MEP	45 Dias								
3.1.3.2 Seguro de Saúde (filhos)	GTRINAR	MEF   MESCT	45 Dias								
3.1.3.3 Seguro para Investigação (Funcionários Públicos)	GTRINAR	MAPTSS   MESCT	45 Dias								
3.1.4 Proteção Social Complementar	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	45 Dias								
3.1.5 Crédito	GTRINAR	MEFIN   MEP	45 Dias								
3.1.6 Pagamento a Prorrogar (seguro do funcionário público)	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN   MEP	45 Dias								
Plano de Benefícios não Pecuniários Aprovado	EE/CE	GTRINAR									
Implementação do Vauco para Cessão do Plano de Benefícios não Pecuniários	EE/CE	GTRINAR									
<b>BLOCO D - DIMENSIONAMENTO DE BENEFÍCIOS</b>											
<b>4. DEFINIÇÃO DA NOVA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA</b>											
4.1 Análise de Oportunidade e Conveniência da Tabela Salarial Unica	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
4.1.2 Pesquisa de Mercado sobre Salários Praticados	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
4.1.3 Pesquisa de Mercado sobre Incentivos Monetários Oferecidos	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
4.1.4 Definir Plano Salarial tendo em Conta o Mercado e as Necessidades da Administração Pública	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
Definição de Componentes das Remunerações (Vencimento Base, Subsídios, Benefícios não Pecuniários)	EE/CE	GTRINAR									
4.2 Estudos de Impacto Económico dos Cenarios de Aumento Salarial	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
4.3 Estudos de Impacto Orçamental dos Cenarios de Aumento Salarial	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
4.4 Definição do Perfil de Dimensionamento do Quadro de Pessoal	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
4.5 Definição do Perfil de Actualização Salarial	GTRINAR	MAPTSS   MEFIN	150 Dias								
Tabela Unica de Subsídios	EE/CE	GTRINAR									
Tabela Salarial Unica	EE/CE	GTRINAR									
Implementação do Perfil de Actualização Salarial	TPE	EE/CE									
<b>BLOCO E - ESTADO DE PROGRESSO</b>											
<b>5. COMUNICAÇÃO</b>											
5.1 Desenvolvimento do Roteiro	GTRINAR	BLOCO 6	90 Dias								
5.2 Desenvolvimento das Ações na Medida que Foram Implementadas	GTRINAR	BLOCO 6	Eventual								
5.3 Sucesso de Implementação Sobre os Critérios Utilizados na Atribuição dos Salários e Benefícios	GTRINAR	DEP. MINISTERIAIS	Eventual								
5.4 Comunicação Contínua	GTRINAR	BLOCO 6	Permanente								
<b>BLOCO F - ESTADO DE PROGRESSO</b>											
<b>6. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO</b>											
6.1 Aplicar a Medida Aprovada no Quadro do RINAR	CECM	DEP. MINISTERIAIS	Permanente								
6.2 Analisar Suplementarmente a Eficácia das Medidas e ajustar conforme Necessário	CECM	GTRINAR	Trimestral								
6.3 Actualizar a Política e Medida que a Administração Pública Evoluí e as Circunstâncias Mudam	TPE	CECM	Bianual								

Legenda: GT-RINAR -Grupo Técnico Para Implementação do RINAR | EE- Equipa Económica | CE- Comissão Económica | CM - Conselho de Ministro

- ◆ Meta
- ◆ Marco

O Presidente da República, João MANUEL GONÇALVES LOURENÇO.

(23-8161-H-PR)

# PRESIDENTE DA REPÚBLICA

## Decreto Presidencial n.º 212/23 de 30 de Outubro

O Regime Jurídico da Carreira de Enfermagem, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 187/18, de 6 de Agosto, estabelece as categorias de Enfermeiro Especializado, no Grupo de Enfermeiro Superior;

Tendo em conta que o Enfermeiro Especializado é o Licenciado em Enfermagem com um Curso de Especialização na Área da Saúde, obtido mediante frequência exitosa no referido curso;

Havendo a necessidade de regulamentar o processo de formação especializada em enfermagem, de natureza laboral, no Sistema Nacional de Saúde;

Atendendo ao disposto no artigo 15.º da Lei n.º 21-B/92, de 28 de Agosto — Lei de Bases do Sistema Nacional de Saúde;

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:

### ARTIGO 1.º (Aprovação)

É aprovado o Regulamento sobre a Formação Especializada em Enfermagem no Sistema Nacional de Saúde, anexo ao presente Diploma, 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 Diploma 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 28 de Setembro de 2023.

Publique-se.

Luanda, aos 19 de Outubro de 2023.

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO.