

**Diagnóstico da situação da Inspeção  
do Trabalho em Angola tendo em vista**

**Uma programação de actividades**

**Norwegian project “Strengthening Labour  
Inspection Services” (INT/09/62/NOR)**

**Organização Internacional do Trabalho - Genebra**

***Março-Abril 2010***



---

## Índice

|   |     |
|---|-----|
| Autoria y contexto .....  | v   |
| Agradecimentos .....  | vii |
| 1. Principais dados do contexto nacional .....                                      | 1   |
| 2. Quadro Jurídico .....  | 3   |
| 3. Estrutura organizacional da Inspeção do Trabalho .....                           | 4   |
| 4. Convenções da OIT ratificadas por Angola .....                                   | 6   |
| 5. Instituições tripartidas e relações da IGT com os parceiros sociais .....        | 6   |
| 6. Situação actual da Inspeção do Trabalho.....                                     | 8   |
| 6.1. Características gerais.....  | 8   |
| 6.2. Recursos Humanos e desenvolvimento da carreira.....                            | 10  |
| 6.3. A visita inspectiva.....   | 21  |
| 6.4. Registos .....   | 23  |
| 6.5. Notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais .....             | 23  |
| 6.6. Colaboração com outras autoridades.....  | 25  |
| 6.7. Sanções e procedimento administrativo .....                                    | 26  |
| 7. Conclusões .....   | 29  |
| 7.1. Comentários gerais, estrutura, organização e legislação .....                  | 29  |
| 7.2. Recursos Humanos e desenvolvimento da carreira.....                            | 29  |
| 7.3. A visita inspectiva.....   | 30  |
| 7.4. Registos e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais .....  | 30  |
| 7.5. Colaboração com outras autoridades.....  | 30  |
| 7.6. Relações com os parceiros sociais .....  | 30  |
| 7.7. Sanções e procedimento administrativo .....                                    | 31  |
| 8. Recomendações .....  | 31  |
| 8.1. Recomendações prioritárias.....  | 31  |
| 8.1.1. Legislação.....  | 31  |
| 8.1.2. Recursos Humanos e desenvolvimento da carreira.....                          | 31  |
| 8.1.3. A visita inspectiva.....   | 32  |
| 8.1.4. Relações com os parceiros sociais .....                                      | 32  |
| 8.2. Outras recomendações.....  | 33  |
| 8.2.1. Registos e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais..... | 33  |

---

|  |    |
|--|----|
| 8.2.2. Colaboração com outras autoridades.....   | 33 |
| 8.2.3. Sanções e procedimento administrativo .....                                       | 33 |
| ANEXO I - Lista das Convenções da OIT ratificadas por Angola.....                        | 34 |
| ANEXO II - Organogramas da Inspeção-geral do Trabalho no Ministério da Administração.... | 36 |
| ANEXO III - Plano de Desenvolvimento Institucional da IGT.....                           | 37 |
| ANEXO IV – Modelo de investigação do acidente de Trabalho.....                           | 38 |
| Referências .....  | 39 |

---

## **Autoria y contexto**

El presente informe fue realizado en el marco del programa de cooperación técnica “Fortalecimiento de los sistemas de inspección de atrabajo en Angola, Brasil China, India y Sudafrica” financiado por Noruega y ejecutado por la OIT. La misión de analisis y el relatorio final fueron realizados por Carmen Bueno, experta del programa con sede en el ETD de Budapest, Benoit Guiguet, especialista principal de normas internacionales con Sede en Yaoundé, Fernando Fonseca experto del Centro Internacional de Formación de Turin y José Alfonso Ayres de Sa, experto en inspección protugues. El servicio tecnico LAB/ADMIN coordinó las actividades y el infrome final, en consulta con los servicios y deparatamentos técnicos implicados.



---

## **Agradecimentos**

Os autores deste relatório expressam sua gratidão a todas as pessoas que os ajudaram contribuindo com seu tempo e informações úteis durante a missão realizada em Angola em Março de 2010. Um agradecimento especial ao Dr. Roberto de Carvalho, Inspector Geral do Trabalho, ao Dr. António Cazevo, da Inspeção Geral do Trabalho, e ao Dr. David N'Gove Lussoke, do Gabinete de Relações Internacionais do MAPESS pela organização dos encontros e reuniões e por todo o apoio logístico.





---

## 1. Principais dados do contexto nacional

Após ter sido uma antiga colónia de Portugal, do século XV até à independência em 1975, Angola entrou numa guerra civil que terminou em 2002. Desde então Angola passou por várias transições, de um regime de partido único para um sistema de governação pluralista; de uma crise humanitária para a recuperação social e económica; de uma economia dominada pelo Estado para uma economia baseada no capital privado<sup>1</sup>.

Estima-se que cerca de um milhão e meio de vidas podem ter sido ceifadas – e mais de quatro milhões de pessoas ficaram deslocadas – durante os 27 anos de conflito bélico. No final desse período, em 2002, mais de dois milhões de Angolanos estavam à beira de morrer de fome, e pelo menos três milhões recebiam ajuda humanitária directa<sup>2</sup>. Desde então, têm-se envidado imensos esforços pós-conflito, incluindo a desmobilização, desarmamento, e reintegração dos ex-combatentes; o repatriamento, regresso e reintegração de milhões de pessoas deslocadas internamente e o regresso de 450.000 refugiados provenientes de outros países, assim como a reabilitação e reconstrução da terra e de infra-estruturas essenciais.

Angola tem uma superfície de 1.246.700 km quadrados e está situada na costa ocidental da África; seu território principal é limitado a norte e a leste pela República Democrática do Congo a leste pela Zâmbia, a sul pela Namíbia e a oeste pelo Oceano Atlântico. Angola inclui também o enclave de Cabinda, através do qual faz fronteira com a República do Congo, a norte. Angola está dividida em 18 províncias.

Ao redigirmos este relatório, deparamo-nos com a carência de estatísticas e a escassez de dados demográficos, laborais e indicadores sociais relacionados com os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio actualizados. O último censo populacional realizou-se em 1983. A população de Angola tem crescido rapidamente: passou de 10,7 milhões em 1990<sup>3</sup> para 18 milhões em 2008<sup>4</sup>. Os habitantes de Angola são de diferentes etnias, com as seguintes percentagens: 95 por cento africanos negros, 2 por cento mulatos, 2 por cento caucasianos e 1 por cento outros. Contudo, nos últimos anos tem aumentado consideravelmente a entrada de imigrantes asiáticos.

Angola é um dos países com classificações mais baixas no continente africano em termos do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que expressa a esperança de vida, educação e rendimento por pessoa. O IDH de Angola é 0,564, o que coloca Angola na posição de número 143 num total de 182 países abrangidos.<sup>5</sup> A expectativa de vida ao nascimento é 46,5 anos. A taxa de alfabetização de adultos (% de idade acima de 15 anos) é de 67 por cento. Mais de metade da sua população sobrevive com um rendimento (corrigido em termos do PPP) abaixo de USD 1 por dia. 68 por cento da população vive em situação de pobreza<sup>6</sup>.

Com condições mais estáveis, Angola tem intensificado a exploração dos seus ricos recursos nacionais, como os seus enormes jazigos de petróleo e gás natural, diamantes,

---

<sup>1</sup> Nações Unidas 2002.

<sup>2</sup> Dados da FAO, citados em Foley 2007.

<sup>3</sup> PNUD <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/135.html>.

<sup>4</sup> Banco Mundial: [http://devdata.worldbank.org/AAG/ago\\_aag.pdf](http://devdata.worldbank.org/AAG/ago_aag.pdf).

<sup>5</sup> Relatório do Desenvolvimento Humano (site visitado em Abril 2010: [http://hdrstats.undp.org/en/countries/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_AGO.html](http://hdrstats.undp.org/en/countries/country_fact_sheets/cty_fs_AGO.html)).

<sup>6</sup> Banco Africano de Desenvolvimento (site visitado em Abril 2010: [www.afdb.org/en/countries/southern-africa/angola/2](http://www.afdb.org/en/countries/southern-africa/angola/2)).

---

ouro, extensas florestas, e pescas atlânticas. O país era o terceiro maior produtor de petróleo na África em 2008 (18º produtor a nível mundial) e o quarto maior produtor mundial de diamantes em bruto<sup>7</sup>.

Depois de um crescimento anual médio negativo do PIB (Produto Interno Bruto) de 2 por cento na década de 1987-1997, o PIB por pessoa em 1998-2001 cresceu lentamente. Relativamente a 2000-06, o crescimento médio do PIB por pessoa em Angola foi de 8.8 por cento, subindo rapidamente para uma média de 11.3 por cento em 2003-2008 (*Indicador ODM 1.4*, decorrente dos Indicadores ODM das Nações Unidas). Contudo, a recessão económica a nível mundial e o preço baixo do petróleo levou a uma redução do crescimento do PIB em 2009. A produção de petróleo e actividades relacionadas representa cerca de 85 por cento do PIB<sup>8</sup>. O rendimento por pessoa é de US\$ 3623 (US\$ 5.385 em paridades de poder de compra)<sup>9</sup>.

Por sexo, o rendimento do trabalho per capita foi calculado em USD 5.504 para os homens e USD 3.393 para as mulheres (PNUD 2008), trazendo o quociente do rendimento médio feminino comparado ao masculino em 2006 para um valor extremamente baixo, de 0.62.

Nesta última década, segundo o Banco Mundial, a agricultura cresceu a uma média anual superior a 12 por cento, a indústria transformadora quase 16 por cento, mas os serviços apenas 3 por cento. Os índices de crescimento aceleraram e foram dos mais rápidos do mundo. Associados a uma infra-estrutura muito danificada, incluindo portos congestionados e estradas em má condição, os elevados índices de crescimento culminaram, mais recentemente, em níveis de preços extremamente altos. A inflação dos preços no consumidor, que ascendia a mais de 300 por cento em 2000, baixou para menos de 13 por cento em 2006-08.

Um boom da reconstrução pós-guerra e o reassentamento dos deslocados determinou elevadas taxas de crescimento no sector da construção e da agricultura. A agricultura de subsistência fornece o principal meio de subsistência para a maioria das pessoas, mas metade dos alimentos continuam a ser importados.

**Estrutura do mercado laboral por sectores:** com base em estimativas da OIT de 2002, dos 5 milhões de pessoas economicamente activas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos em Angola, 73 por cento, ou cerca de 3.650.000 pessoas, estavam envolvidas em actividades agrícolas. Em 2001-2002, cerca de 80.000 destas pessoas estavam envolvidas na agricultura comercial, enquanto que todas as outras baseavam a sua existência na agricultura de subsistência. O facto de a agricultura contribuir entre 7 e 8 por cento para o PIB angolano, ao mesmo tempo que oferece trabalho e rendimento para mais de 70 por cento da população, é testemunho não apenas do predomínio do petróleo na economia angolana, mas também da produtividade extremamente baixa de uma grande parte da produção proveniente de pequenas propriedades agrícolas (Kale 2007, 5).

Aproximadamente 10 por cento da população activa (cerca de 500.000 pessoas), estavam envolvidos em qualquer forma de indústria, e 17 por cento (cerca de 850.000 pessoas), nos serviços. Destas 1.350.000 pessoas, calcula-se que 200.000 que trabalhavam no funcionalismo público e em actividades de (re)construção controladas pelo Governo eram assalariadas. Das restantes 1.150.000 pessoas, aproximadamente 420.000 tinham uma relação laboral formal, enquanto cerca de 730.00 tinham trabalho informal (Nações Unidas 2002). Se incluirmos as que vivem da agricultura de subsistência,

---

<sup>7</sup> ANIP 2007/2008 e CIA World Factbook (site visitado em Abril 2010: [www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2173rank.html](http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2173rank.html)).

<sup>8</sup> Idem [www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ao.html](http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ao.html).

<sup>9</sup> PNUD: site visitado em Abril 2010: <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/152.html>).

---

estes números podem elevar o total de pessoas activas entre os 15-64 anos no sector informal para 4.3 milhões, mais de seis vezes as 700.000 que trabalham no sector formal, como empresários e assalariados. Estes cálculos enquadram-se bem nos números do levantamento da UNICEF de 2001, que mostram que 85 por cento dos chefes de família do sexo feminino e 75 por cento dos chefes de família do sexo masculino trabalhavam por conta própria ou em empresas informais no sector privado (BAD 2008). Com 55-57 por cento, as mulheres constituem a maioria no sector informal – 52-54 por cento trabalham na agricultura e só 3 por cento noutras indústrias como actividade principal (PNUD/FNUAP 2004). Contudo, a partir destes números, pode calcular-se o número de assalariadas em 2001-02 em apenas 160.000, 23 por cento da mão-de-obra total do sector formal.

Um levantamento sobre o emprego urbano efectuado pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE) em 2001 apresenta uma panorâmica detalhada da estrutura do mercado laboral urbano e das suas diversas formas de emprego. Se se adicionar os indivíduos que trabalham por conta própria, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores familiares não remunerados e “outros”, pelo menos 43 por cento podem ser incluídos no sector informal. O levantamento revelou que uma maioria da juventude urbana em 2001 acabara por trabalhar por conta própria no sector informal: 56 por cento dos que estavam empregados entre as idades de 20 e 24 trabalhavam por conta própria, 13 por cento pontos mais do que para todos os indivíduos (INE 2001, citado em Ryan 2007).

## 2. Quadro Jurídico

Angola adoptou recentemente uma nova Constituição, promulgada em 5 de Fevereiro de 2010. As questões laborais estão disciplinadas no Título II da Constituição (Direitos e deveres fundamentais), capítulos I a III. A Constituição apresenta disposições detalhadas que estabelecem, entre outras coisas, o princípio da igualdade e não discriminação (art.23); o direito de sindicalização (art.50); o direito de greve e a proibição do lock-out (art.51); o direito (e o dever) ao trabalho, assim como à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho (art.76). Também garante o direito à assistência médica e sanitária, direito à assistência na infância, na maternidade, na invalidez, na deficiência, na velhice e em qualquer situação de incapacidade para o trabalho (art. 77).

A Lei Geral do Trabalho n. 2/00 de 11 de Fevereiro de 2000 consta de catorze capítulos divididos em secções e subsecções. O âmbito de aplicação se estende a todos os trabalhadores prestando serviços remunerados por conta dum empregador no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste, excluindo-se, inter alia, os funcionários públicos ou trabalhadores exercendo a sua actividade profissional na Administração Pública, o trabalho familiar, o trabalho ocasional, e a actividade das pessoas que intervêm em operações comerciais obrigadas a responder pelo resultado das operações assumindo o respectivo risco. Estabelece o direito ao trabalho e proíbe o trabalho obrigatório ou forçado. Contempla, entre outros temas, a constituição da relação jurídico-laboral (contrato de trabalho, modalidades especiais de contrato, contrato de aprendizagem etc.) e o conteúdo dessa relação (poderes, direitos e deveres das partes, disciplina laboral); a modificação da relação jurídico-laboral; as condições de prestação de trabalho (segurança e higiene no trabalho, o papel da Inspecção Geral do Trabalho, medicina do trabalho); a duração e organização temporal do trabalho; a suspensão da prestação de trabalho; a suspensão e extinção da relação jurídico-laboral; a promoção social e cultural dos trabalhadores e a garantia dos direitos emergentes da relação jurídico-laboral.

Quanto à segurança e saúde no trabalho, o Decreto n° 31/94 de 5 de Agosto de 1994 desenvolve conceitos relativos à prevenção dos riscos de trabalho e define as obrigações dos empresários na prevenção, assim como os deveres e os direitos dos trabalhadores. Também regulamenta as condições de segurança nos locais de trabalho (capítulo IV).

---

Apesar da existência de regulamentos complementares em matérias como os Serviços de Segurança e Higiene no Trabalho nas empresas, as Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho e a sinalização de segurança e saúde nos locais de trabalho (respectivamente Decreto-Executivo n.º 6/96 de 2 de Fevereiro de 1996, Decreto-Executivo n.º 21/98 de 30 de Abril de 1998, e Decreto-Executivo n.º 128/04 de 23 de Novembro de 2004), cabe assinalar que seria necessária uma legislação mais específica nos sectores com maior sinistralidade (químicos, construção, maquinaria).

As competências da Inspeção do Trabalho estão previstas na Lei 2/92 de 17 de Janeiro de 1992 da Inspeção Geral da Administração do Estado e mais especificamente no Decreto n.º 9/95 de 21 de Abril de 1995 pelo qual se aprova o Regulamento Orgânico da Inspeção Geral do Trabalho (ver mas adiante).

### **3. Estrutura organizacional da Inspeção do Trabalho**

O Governo Central de Angola compreende 32 Ministérios: Ministério da Administração do Território, Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, Ministério do Ambiente, Ministério dos Antigos Combatentes e Veteranos da Pátria, Ministério da Assistência e Reinserção Social, Ministério do Comércio e do Turismo, Ministério da Comunicação Social, Ministério da Coordenação Económica, Ministério da Cultura, Ministério da Defesa Nacional, Ministério da Educação, Ministério da Energia e Águas, Ministério do Ensino Superior e Ciência e Tecnologia, Ministério da Família e Promoção da Mulher, Ministério das Finanças, Ministério da Geologia e Minas e Indústria, Ministério do Interior, Ministério da Justiça, Ministério da Juventude e Desportos, Ministério dos Petróleos, Ministério do Planeamento, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Saúde, Ministério das Telecomunicações e Tecnologias de Informação, Ministério dos Transportes e Ministério do Urbanismo e Construção.<sup>10</sup>

O Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social (MAPESS) é a principal autoridade para assuntos laborais. Conforme o Decreto-lei n.º 8/07 de 4 de Maio de 2007, que regula o seu estatuto orgânico, na sua estrutura a nível central encontram-se:<sup>11</sup>

- Órgãos Colegiais Consultivos: Conselho Consultivo; Conselho de Direcção.
- Serviços de Apoio Instrumental: Gabinete do Ministro; Gabinetes dos Vice Ministros; Secretaria-Geral, e o Centro de Documentação e Informação.
- Serviços de Apoio Técnico: Gabinete de Estudos, Planeamento e Estatística; Gabinete Jurídico; Gabinete de Relações Internacionais.
- Serviços Executivos: Direcção Nacional de Administração Pública; Direcção Nacional de Emprego e Formação Profissional; Direcção Nacional das Condições e Rendimentos do Trabalho; Direcção Nacional de Segurança Social;
- Instituições Tuteladas sujeitas ao poder de superintendência e de tutela do Ministro: Escola Nacional de Administração (ENAD); Instituto Nacional de Segurança Social (INSS); Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional (INEFOP); Serviço Integrado de Atendimento ao Cidadão (SIAC); Inspeção-Geral do Trabalho (IGT).

Contudo, cumpre ressaltar que apesar da referida disposição, a Inspeção-geral do Trabalho (IGT) ainda não se tornou uma instituição tutelada, com personalidade jurídica e autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

---

<sup>10</sup> [www.governo.gov.ao/Ministerios.aspx?tipo=M&status=A&site=S](http://www.governo.gov.ao/Ministerios.aspx?tipo=M&status=A&site=S).

<sup>11</sup> [www.mapess.gv.ao](http://www.mapess.gv.ao).

---

A organização territorial do MAPESS encontra-se dividida em dezoito Direcções Provinciais do MAPESS, uma para cada província conforme à distribuição territorial do Estado. Conforme o disposto no Decreto-lei 3/94 de 3 de Janeiro de 1994 que estabelece as atribuições, competências e regime jurídico de organização e funcionamento dos Governos Provinciais, das administrações municipais e comunais, as mencionadas Direcções Provinciais dependem orgânica, administrativa e funcionalmente do Governo Provincial, que é o órgão desconcentrado da administração central que assegura a realização das funções do Estado a nível da província, sob a o comando de um Governador Provincial. O Director Provincial do MAPESS é nomeado pelo Ministro da Administração Pública, Emprego e Segurança Social sob proposta do Governador. Suas competências se estendem a todas as áreas de competência do MAPESS a nível provincial, incluída a IGT.

A IGT encontra-se regulamentada pela Lei da Inspeção-Geral da Administração do Estado nº 2/92 de 17 de Janeiro de 1992 e pelo Regulamento Interno da Inspeção-geral do Trabalho aprovado pelo Decreto nº 9/95 de 21 de Abril de 1995.

Conforme o seu Regulamento Interno, a nível central a IGT tem os seguintes órgãos<sup>12</sup>:

- Direcção, com um Inspector-Geral e dois Inspectores-Gerais Adjuntos. O Inspector-Geral representa a Inspeção, coordena a actuação de todos os serviços, formula seus planos de acção, confirma e revisa os autos de notícia, decide sobre o mérito profissional dos funcionários e aprova metodologias, regulamentos e instruções internas.
- Departamento de Estudos e Programação, dirigido por um Inspector-Geral Adjunto, com funções relativas à elaboração de estudos e informações de natureza técnica e jurídica, formulação da legislação laboral, do plano anual e do relatório anual de actividades.
- Departamento de Inspeção, dirigido por um Inspector-Geral Adjunto, com atribuições relativas à realização de acções inspectivas.
- Secção Técnica, com atribuições de formação e documentação.
- Secção de Expediente, dirigida por um Chefe de Secção, com funções de arquivo, registo, recrutamento e promoção.

Contudo, pode-se constatar que na prática a estrutura a nível central da IGT não corresponde à mencionada previsão legal. O Departamento de Estudos e Programação e a Secção Técnica foram suprimidos e foi criado um Departamento de Segurança e Higiene no Trabalho. Desconhece-se se algum novo diploma contemplou tais mudanças.

A nível provincial, em cada Direcção Provincial do MAPESS se encontra o Departamento Provincial de Inspeção do Trabalho, dirigido por um Chefe de Departamento da Inspeção do Trabalho, que tem de ser inspector do trabalho, sendo nomeado pelo Governador Provincial sob proposta do Director Provincial do MAPESS. Existem Departamentos Provinciais da Inspeção nos gabinetes das dezoito Direcções Provinciais do MAPESS.

A IGT não dispõe de orçamento próprio, dependendo do orçamento do MAPESS, sem que exista uma dotação orçamental independente para a Inspeção do Trabalho.

Existem outros órgãos dentro e fora do MAPESS que exercem funções relacionadas com a Inspeção do Trabalho. Este é o caso do Departamento dos Serviços de Fiscalização e Inspeção do Instituto Nacional da Segurança Social (INSS) Conforme o Diploma Orgânico desse Instituto, aprovado pelo Decreto 28/2000 de 20 Abril, as competências deste Departamento, que conta com 52 fiscais distribuídos em 17 das 18 províncias, são prevenir e combater a fraude relativa às obrigações de inscrição e pagamento das contribuições sociais. Para isso, os seus funcionários contam com o mesmo carácter de

---

<sup>12</sup> Ver Anexo II.

---

autoridade pública que os inspectores do trabalho, podendo visitar, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite os locais de trabalho; interrogar o empresário, os seus representantes ou os trabalhadores; exigir a apresentação de documentação; e requerer o apoio de autoridades administrativas e policiais. Conforme o referido diploma, esses funcionários podem levantar autos de notícia pelas infracções apuradas, apesar de termos sido informados que na prática não exercem esta atribuição, e que na realidade essa atribuição é exercida unicamente pelos inspectores do trabalho. Isso ocorre porque os fiscais visitam conjuntamente com os inspectores ou porque, se não o fazem, os informam das irregularidades apreciadas para organizar uma nova inspecção conjunta com os inspectores ou para que eles procedam a visitar individualmente e a levantar um auto de notícia caso constatem de novo a infracção.

A missão foi informada da existência de um Centro de Medicina do Trabalho no seio do Ministério da Saúde, formado por 4 médicos do trabalho para todo o território nacional. Não obstante, no organograma do Ministério da Saúde, regulamentado pelo Decreto-Lei 2/00 de 14 de Janeiro não se encontra regulamentado o referido organismo.

Para além do MAPESS a missão foi informada da existência de corpos de Inspecção de Petróleos, da Agricultura, das Pescas, de Minas, da Indústria, do Comércio, dos Transportes, da Educação, de Migração, da Saúde e das Finanças. Posteriormente se aludirá à colaboração da Inspecção do Trabalho com os mencionados órgãos.

#### **4. Convenções da OIT ratificadas por Angola**

Angola está vinculada pelas obrigações derivantes de 32 convenções da OIT<sup>13</sup>. Foram ratificadas as oito convenções fundamentais e as quatro convenções “prioritárias” (ou que apresentam uma maior importância em relação à governação)<sup>14</sup>, Angola só está vinculada pela Convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947 (Nº 81)<sup>15</sup>. Não foi ratificada a convenção sobre a administração do trabalho, 1978 (Nº 150), nem as normas sobre segurança e higiene, como a Convenção sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 (Nº 155) e a Convenção para a promoção da segurança e saúde no trabalho, 2006 (Nº 187).

#### **5. Instituições tripartidas e relações da IGT com os parceiros sociais**

A nível nacional, foram estabelecidos o Conselho Nacional de Concertação Social, a Comissão Nacional dos Salários, bem como o Conselho Nacional de Prevenção (com base no artigo 32 do Decreto nº 31/94 de 5 de Agosto).

O Conselho Nacional de Auscultação e Concertação Social, regulamentado pelo Decreto nº 13/97, é um órgão especializado de consulta e concertação no domínio da política económica e social, bem como, apreciar e tomar medidas correspondentes para a

---

<sup>13</sup> Ver Anexo I.

<sup>14</sup> Convenção sobre a inspecção do trabalho 1947 (Nº. 81), Convenção sobre a política do emprego 1964 (Nº 122), Convenção sobre a inspecção do trabalho na agricultura, 1969 (Num. 129) e a Convenção sobre as consultas tripartidas (normas internacionais do trabalho), 1976 (Nº 144).

<sup>15</sup> Quanto a esta convenção, a Comissão de Peritos para Aplicação de Convenções e Recomendações pede ao Governo, a propósito da sua última observação, que continue transmitindo informações sobre as actividades de inspecção destinadas a instaurar uma cultura de prevenção dos riscos laborais. A Comissão solicita ao Governo que tenha a bondade de indicar, também, a política aplicada pela inspecção do trabalho no que diz respeito aos empregadores relutantes em acolher os seus conselhos técnicos, intimações e advertências. A Comissão também pede informações sobre o orçamento atribuído à IGT e à cerca da realização e objectivos de inspecções conjuntas.

---

melhoria das condições sociais da população. Exerce as funções de concertação no mais alto nível envolvendo o Governo e representantes das entidades empregadoras, representantes das estruturas sindicais e de entidades idóneas reconhecidas no País. Reúne-se uma vez por ano, sendo presidido pelo Chefe do Governo ou seu representante.

Sob a tutela do MAPESS, existem três comissões tripartidas: A Comissão Nacional para a OIT, a Comissão para a Segurança Social e a Comissão para o Emprego e a Formação Profissional.

A Comissão Nacional para a OIT, regulada por Decreto n° 50/91), de natureza tripartida tem como objectivo assegurar as relações com a OIT na aplicação das convenções ratificadas e na preparação dos respectivos relatórios anuais, análises e pareceres sobre todos os projectos que a OIT submete à Angola, bem como a preparação da representação do país nas Conferências Gerais de Trabalho, por forma a garantir-se o consenso com os parceiros sociais. A Comissão compreende três subcomissões: da área Social, da área Marítima e da área Industrial.

A Comissão para o Emprego e a Formação Profissional tem como objectivo a concepção, coordenação e dinamização das políticas do emprego e formação profissional em Angola. Ela apresenta propostas para a formulação da política global do emprego e formação profissional e propõe a adopção de medidas mais adequadas.

A nível empresarial, com base no artigo 93 da Lei Geral do Trabalho e no artigo 33 do Decreto n° 31/94 de 5 de Agosto de 1994, e o Decreto-Executivo n° 21/98 de 30 de Abril de 1998, é prevista a criação de Comissões paritárias de prevenção de acidentes de trabalho nas empresas que empreguem um número igual ou superior a 50 trabalhadores ou que empregando menos, tenham postos de trabalho que apresentam riscos especiais de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

A Constituição reconhece o direito de sindicalização dos trabalhadores, como referido anteriormente, direito regulamentado pela Lei n° 21-D/92 de 28 de Agosto de 1992.

Existem em Angola duas centrais sindicais principais: a *União Nacional dos Trabalhadores de Angola* (UNTA-CS) e a *Central Geral de Sindicatos Independentes e Livres de Angola* (CGSILA).

A UNTA-CS é a confederação sindical mais antiga, fundada em 1996 e de maior dimensão. Segundo os seus representantes, a organização possui 8 federações, 2 sindicatos nacionais e 18 representações provinciais. É membro da Confederação Sindical Internacional (CSI) e do *Southern African Trade Union Congress* (SATUC). Consta com 150.000 afiliados.

Em 1996 surgiu a CGSILA, de uma separação da UNTA-CS. A SINPROF, o sindicato de professores, ainda parece ser o seu baluarte. Após ter sido apontada durante anos por fontes internacionais como tendo uma filiação de 51.000, em Maio de 2008 o Jornal de Angola, referiu 92.000 membros de sindicatos filiados na CGSILA. A CGSILA também é membro da CSI.

A *Força Sindical Angolana* (FSA-CS) é outra organização sindical que foi convocada pelo Ministério com o objectivo de encontrar os membros da missão. Há muito pouca informação sobre esta federação. Existe desde 2004 e abarca sindicatos de trabalhadores no âmbito nacional *dos diversos sectores da actividade económica do país tais como a agricultura, comércio, segurança, indústria, petróleo*. Em Dezembro de 2009, a organização contava com 17.000 afiliados. Declararam ter solicitado a sua filiação à CSI.

Segundo as organizações sindicais que compareceram perante a missão (ou seja, UNTA e *Força Sindical*) o papel da Inspecção de Trabalho no seu conjunto resulta

---

aceitável. Apesar disso, pedem uma actuação mais activa e dinâmica, especialmente naquelas empresas com maior índice de incumprimentos laborais. Apostam numa inspecção mais transparente e profissional. Solicitam uma maior colaboração com a Inspecção, em particular naquelas denúncias apresentadas pelos próprios sindicatos. Afirmam que uma alta percentagem das denúncias apresentadas são remetidas directamente aos tribunais sem que se tenha desenvolvido uma actuação inspectiva. Por último, advogam uma maior e mais efectiva participação no seio do Conselho de Concertação Social.

Não existem organizações de empregadores específicas. Este papel é desempenhado pela *Câmara de Comércio e Indústria de Angola* (CCIA). A *Associação Industrial de Angola* (AIA) é outra instituição influente no âmbito dos negócios. Dos membros citados pelo ministério tão só compareceu perante os membros da missão a *Associação dos Empreiteiros de Construção Civil e Obras Públicas de Angola* (AECCOPA). Criada em 1998, a organização representa 400 empresas de um total de 3.000 empresários da construção a nível nacional. Declaram formar parte da Confederação Africana da Construção e membro observador de uma associação de empresários de construção dentro da *Comunidade dos Países de Língua Portuguesa* (CPLP) e representam o sector da construção civil numa comissão nacional no seio da *Southern African Development Community* (SADC). Foi sublinhado que a Inspecção devia ser potenciada, com uma actuação mais transparente e independente. Para os representantes de AECCOPA, convém reforçar a formação contínua dos inspectores assim como dos trabalhadores. Também foi ressaltada a necessidade de desenvolver uma legislação específica em matéria de segurança no sector da construção, dado o problema da sinistralidade.

## **6. Situação actual da Inspecção do Trabalho**

### **6.1. Características gerais**

A Inspecção do Trabalho de Angola foi criada em 1961, tendo recebido ao longo da sua evolução diferentes designações até chegar à actual de Inspecção Geral do Trabalho.

Assinale-se que no momento em que se realizou a missão de diagnóstico, a IGT se encontrava preparando um ambicioso plano de desenvolvimento institucional, havendo elaborado um primeiro esboço do novo Estatuto Orgânico da IGT, que suporia a conversão da IGT num instituto tutelado com personalidade jurídica própria e autonomia administrativa, financeira e patrimonial.<sup>16</sup>

O âmbito de actuação da IGT estende-se, conforme o artigo 2º do Decreto 9/95 a todo o território nacional e a todos os ramos de actividade, entendendo-se por empresa toda entidade individual ou colectiva, estatal, mista, privada ou cooperativa, que exerça uma actividade de produção, comércio ou qualquer outra que implique a celebração de contratos de trabalho. Ficam excluídas do seu âmbito de actuação as relações jurídico/laborais específicas da função pública, correspondendo este âmbito de actuação ao Departamento Nacional da Função Pública.

O objectivo fundamental da IGT é, segundo o artigo 1º do Decreto 9/95, informar e orientar os sujeitos da relação jurídico/laboral na aplicação das disposições normativas relativas às condições e relações de trabalho, ao sistema de protecção do emprego e no desemprego dos trabalhadores e ao pagamento das contribuições para a Segurança Social e

---

<sup>16</sup> Ver Anexo III



---

assegurar o seu cumprimento efectivo e propor as medidas necessárias à superação das deficiências ou insuficiências do ordenamento jurídico-laboral que lhe incumbe assegurar.

Os artigos 11º e 12º do Regulamento insistem em que a inspecção exerce uma acção fundamentalmente pedagógica e preventiva, prestando aos trabalhadores e empresários informações e conselhos técnicos. Assim, nos primeiros contactos com a empresa, a lei estabelece que a inspecção actuará de maneira pedagógica e somente coerciva nos seguintes.

As atribuições gerais da IGT são assegurar a aplicação e o cumprimento das disposições legais, regulamentares e contidas nas convenções colectivas e contratos de trabalho relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, incluindo-se as normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho, emprego e protecção para o desemprego

Também, o Regulamento menciona atribuições específicas no domínio da Relação Jurídico-Laboral (tais como tempo, lugar e modo da prestação de trabalho, retribuição, regulamentos internos das empresas, protecção da maternidade e discriminação): no domínio das Relações Colectivas de Trabalho (tais como informação, consulta e participação dos trabalhadores e seus órgãos representativos): no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (equipas, produtos, processos, acidentes de trabalho e doenças profissionais): no domínio do Emprego e Desemprego (ofertas de trabalho, despedimentos): na área de Segurança Social (inscrição e pagamento de contribuições sociais): e na área da Administração de Trabalho (comunicações que as empresas realizam, registos e autorizações e vistos).

Quanto aos poderes com os quais os inspectores de trabalho estão revestidos para o exercício das suas competências, cabe assinalar, em primeiro lugar, que os mesmos têm carácter de autoridade pública. Assim, podem visitar e inspecionar, sem aviso prévio, em qualquer dia da semana, a qualquer hora do dia ou da noite, os lugares de trabalho sujeitos à sua fiscalização.

Podem, de acordo com a norma, proceder a exames, inspecções, averiguações, inquéritos ou outras diligências necessárias para certificar a observância das disposições normativas. Podem interrogar ao empresário ou seus representantes assim como aos trabalhadores acerca de tudo o que se relaciona com a aplicação das disposições legais na empresa, se bem que a lei não mencione expressamente a atribuição legal de que as entrevistas aos trabalhadores se realizam sem a presença de testemunhos, incluído o empresário.

Têm a faculdade de exigir à entidade patronal a apresentação de livros, registos, folhas de salários ou outros documentos para consulta imediata ou nos serviços da Inspecção, podendo extrair cópias, assim como recolher ou promover a análise de amostras de matérias e substâncias utilizadas ou manipuladas no centro de trabalho e que possam ser uma fonte de risco.

Anualmente a Inspecção Geral de Trabalho elabora um relatório anual de actividade, com menção do número de visitas efectuadas e resultados das mesmas. Os parceiros sociais entrevistados confirmam que conhecem o referido relatório, embora desconheçam se o mesmo é publicado. Os Chefes dos Departamentos Provinciais informam trimestralmente o Inspector-Geral de Trabalho das actividades inspectivas na sua província. Com carácter anual são organizados encontros metodológicos entre a Inspecção-Geral de Trabalho a nível central e os Chefes dos Departamentos Territoriais.

---

Foi prestada informação sobre a existência de Planos de Actividade Inspectiva, de carácter mensal e trimestral, elaborados exclusivamente pelas autoridades inspectivas. A selecção das empresas a incluir em tais planos baseia-se em critérios como: sectores de especial incidência de infracções, revisitas e denúncias. No Plano de Actividade trimestral Janeiro-Março 2010 da província do Bengo se incluem um total de 66 empresas pertencentes a sectores de actividades como indústrias extractivas, de transformação, de construção civil, hotelaria, comércio, agricultura e prestação de serviços. Solicitado o Plano de Actividades trimestral da província de Luanda, fomos informados que o elevado número de denúncias apresentadas não permite aos inspectores realizar actuações planificadas.

## 6.2. Recursos Humanos e desenvolvimento da carreira

A Função Pública de Angola tem 297.571<sup>17</sup> funcionários e agentes recenseados.<sup>18</sup> Desse total 67 por cento são homens e 33 por cento mulheres; 89 por cento são funcionários da Administração Local e 11 por cento são funcionários da Administração Central.

Não foi possível determinar com exactidão o número de inspectores do trabalho na activa. A missão da OIT recebeu uma lista dos inspectores (datada do início de 2009) com 137 nomes, incluindo inspectores que não estão mais em serviço e alguns que não exercem funções inspectoras, mas sim cargos em comissão (de livre designação) como o de Director Provincial do MAPESS. Estima-se que em Março de 2010 o número de inspectores estivesse ao redor de 125 inspectores na activa, dos quais aproximadamente 25 mulheres.

Os inspectores do trabalho em Angola são funcionários públicos, tendo portanto uma relação jurídica de emprego público,<sup>19</sup> na forma de nomeação a tempo indeterminado.<sup>20</sup> Como os demais funcionários públicos são recrutados na base do provimento de uma vaga do quadro de pessoal.<sup>21</sup> O provimento dos lugares de ingresso ou de acesso pressupõe a existência de vaga<sup>22</sup>. A abertura de vaga ocorre nas seguintes situações: (a) exoneração, demissão, aposentação ou morte do funcionário; (b) licença ilimitada; (c) promoção; (d) provimento de funcionário para cargo em comissão de serviço ou electivo.<sup>23</sup>

Anualmente o Orçamento Geral do Estado determina, dentro dos limites estabelecidos pelo quadro de pessoal criado por lei, o número de vagas a prover. Ao apresentar a sua proposta de orçamento para o ano seguinte, cada Ministério deve comunicar as suas necessidades de pessoal, em termos de número de lugares a prover, por ingresso, promoção ou outro instrumento de mobilidade profissional. Após a aprovação do Orçamento Geral

---

<sup>17</sup> Os efectivos dos Ministérios da Defesa e do Interior e os funcionários da Assembleia Nacional não fazem parte desta contagem.

<sup>18</sup> Dados referentes ao ano de 2008, do sítio web do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, visitado em Abril de 2010: [www.mapess.gv.ao/legislacao/funcao\\_publica.pdf](http://www.mapess.gv.ao/legislacao/funcao_publica.pdf).

<sup>19</sup> O Decreto nº 25/91 de 29 de Junho define e estabelece o regime de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego na Administração Pública, com base na Lei nº 17/90 de 20 de Outubro, que estabelece no seu art. 6º que a relação jurídica de emprego na administração constitui-se com base em acto administrativo (nomeação) ou em contrato.

<sup>20</sup> Consoante o art. 36º do Decreto nº 9/95 de 21 de Abril.

<sup>21</sup> De acordo com o disposto no nº 2 do art. 2º, do Decreto nº 25/91 de 29 de Junho.

<sup>22</sup> De acordo com o art. 11º do Decreto-Lei nº 5/02 de 1 de Fevereiro que define as condições e procedimentos de elaboração e gestão dos quadros de pessoal da administração pública. O mesmo artigo define a vaga como o lugar do quadro de pessoal não ocupado e com dotação orçamental destinada a remunerar o respectivo funcionário a prover.

<sup>23</sup> De acordo com o art. 12º do Decreto-Lei nº 5/02 de 1 de Fevereiro.

---

do Estado, os membros do Governo responsáveis pelas finanças e administração pública, através de despacho conjunto, especificam o número total de vagas autorizadas por categorias e a quota de vagas para cada organismo.<sup>24</sup>

O recrutamento para os 3 grupos<sup>25</sup> da carreira inspectiva é feito pela categoria mais baixa correspondente, sendo obrigatório o concurso público. Para o ingresso nos 3 grupos da carreira inspectiva são necessários os seguintes requisitos: (a) possuir o nível habilitacional adequado (nível de escolaridade médio/secundário, curso universitário de 2/3 anos ou curso universitário de 4 ou mais anos; (b) ter sido aprovado em concurso de pré-selecção, (c) obter aprovação em estágio específico.

O concurso é constituído por uma prova escrita de conhecimentos gerais, uma entrevista e a avaliação do currículo. Nos avisos de abertura dos concursos para ingresso podem ser estabelecidas condições particulares de idade.<sup>26</sup> A prova de conhecimentos, no concurso para inspectores, teve uma duração total de cerca de 1,5 horas, sendo dividida em uma parte sobre cultura geral, uma parte específica e uma redacção.<sup>27</sup> Até hoje foi realizado um único concurso em 2007, antes disso não havia a obrigatoriedade do concurso público e as admissões na função pública estiveram congeladas por alguns anos. Nos concursos para inspectores do trabalho é realizada uma prova escrita, seguida por uma entrevista. Contudo, a entrevista pode ser também realizada após a frequência ao curso de formação inicial.

O recrutamento para as categorias de acesso da carreira inspectiva é realizado por concurso público documental, sendo avaliados os seguintes elementos: (a) classificação de serviço (avaliação de desempenho); (b) tempo de serviço na carreira; (c) formação geral específica; (d) avaliação curricular; (e) entrevista profissional de selecção. A lei indica 15 casos específicos quanto ao número de anos de experiência necessários e a classificação de serviço para o acesso à categoria superior.<sup>28</sup>

A legislação angolana consagra o princípio da obrigatoriedade de realização de concursos para o ingresso e o acesso nas carreiras da administração pública<sup>29</sup>, com excepção dos cargos de direcção e chefia.<sup>30</sup> O concurso público obedece aos seguintes princípios:<sup>31</sup> (a) igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos; (b) liberdade de candidatura; (c) divulgação dos métodos e provas a utilizar e dos respectivos programas e sistemas de classificação; (d) aplicação de métodos de critérios objectivos de avaliação; (e) neutralidade na composição do júri; (f) direito ao recurso.

Quanto à origem dos candidatos o concurso pode ser interno ou externo e quanto à natureza das vagas pode ser concurso de ingresso ou de acesso. O concurso interno é aberto a todos os funcionários, independentemente do serviço ou organismo a que pertençam. O concurso externo é aberto a todos os angolanos,<sup>32</sup> estejam ou não vinculados aos serviços e organismos da Administração Central e Local do Estado. O concurso de ingresso visa o preenchimento de lugares das categorias de base ao passo que o concurso

---

<sup>24</sup> De acordo com o art. 17º do Decreto-Lei nº 5/02 de 1 de Fevereiro.

<sup>25</sup> Técnico superior; técnico; técnico médio consoante o art. 4º do Decreto nº 42/01 de 6 de Julho.

<sup>26</sup> Conforme o disposto no art. 6º do Decreto nº 42/01 de 6 de Julho.

<sup>27</sup> Informação facultada à missão da OIT pelos dirigentes da IGT.

<sup>28</sup> Conforme o disposto no art. 7º do Decreto nº 42/01 de 6 de Julho e ver também o art. 19º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>29</sup> Lei nº 17/90 de 20 de Outubro sobre os Princípios Fundamentais sobre o Emprego Público, Estruturação dos Serviços Públicos e de Gestão.

<sup>30</sup> Consoante o art. 3º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho que estabelece o regime de recrutamento e selecção para os quadros da Administração Pública.

<sup>31</sup> Consoante o art. 5º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>32</sup> Consoante o art. 5º do Decreto nº 25/91 de 29 de Junho.

---

de acesso visa o preenchimento de lugares das categorias superiores.<sup>33</sup> Os programas das provas de conhecimento são aprovados por despacho do Ministro do MAPESS).<sup>34</sup> Para todos os concursos é constituído, por despacho do Ministro do MAPESS, um júri composto por 3 ou 5 membros, sendo 1 presidente e 2 ou 4 vogais efectivos. A nomeação e a composição do júri estão sujeitas à publicação no Diário da República, fixação nos serviços ou organismos a que o concurso respeita ou difundidas pelos órgãos de informação. Nenhum dos membros do júri pode ter categoria inferior àquela para que é aberto o concurso.<sup>35</sup> O júri realiza todas operações e actos relativos ao concurso, podendo solicitar aos serviços de origem dos candidatos todas as informações necessárias, incluindo o processo individual (dossier pessoal relativo a funcionário guardado no serviço de recursos humanos).<sup>36</sup> O júri só pode funcionar quando estiverem presentes todos os seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria. Das reuniões do júri são lavradas actas contendo o fundamento das decisões tomadas e assinadas pelo presidente do júri. As actas são confidenciais, mas devem ser transmitidas em caso de recurso à entidade que tenha de decidir sobre o recurso.<sup>37</sup> O carácter público do concurso é assegurado pela publicação do respectivo aviso de abertura no Diário da República.

No caso dos concursos externos, a publicação deve também ser feita, sempre que possível, através dos órgãos de comunicação social de difusão nacional.<sup>38</sup> O aviso do concurso deve conter: (a) a categoria, carreira e serviço a que se refere; (b) tipo de concurso, prazo de validade, número de vagas; (c) a composição do júri; (d) a forma e o prazo para a apresentação das candidaturas, documentos necessários; indicação do local ou locais onde serão afixadas as listas provisórias e definitivas dos candidatos; (e) local de trabalho, remunerações e outras condições de trabalho; (f) a descrição sumária das pensões correspondentes aos lugares a prover e os requisitos gerais ou especiais de admissão. O prazo para a apresentação de candidaturas é de 15 dias para os concursos internos e de 30 dias para os concursos externos, a partir da data da publicação do aviso do concurso no Diário da República.<sup>39</sup> O prazo de validade dos concursos pode ser fixado de 6 meses a 2 anos a partir da data da publicação no Diário da República.<sup>40</sup>

No caso de concursos para lugares de ingresso (para as categorias de base) só podem participar do concurso os candidatos que preencham os seguintes requisitos:<sup>41</sup> (a) nacionalidade angolana; (b) idade não inferior a 18 anos nem superior a 35 anos; (c) habilitação (nível de escolaridade) exigida para o cargo a desempenhar; (d) idoneidade civil; (e) situação militar regularizada (requisito somente para os homens); (f) aptidão física.

No caso de concursos para lugares de acesso (para categorias superiores da carreira de inspector), para além dos requisitos acima mencionados são necessários os seguintes requisitos: (a) a permanência, nos termos da lei de um período mínimo de tempo na categoria imediatamente inferior; (b) adequada classificação de serviço (avaliação de desempenho); (c) as habilitações e qualificações profissionais necessárias.<sup>42</sup>

Findo o prazo de apresentação das candidaturas, o júri elabora, no prazo de 30 dias, a lista dos candidatos admitidos e excluídos do concurso, com a indicação resumida dos

---

<sup>33</sup> Consoante o art. 7º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>34</sup> Consoante o art. 8º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>35</sup> Consoante o art. 9º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>36</sup> Consoante o art. 10º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>37</sup> Consoante o art. 11º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>38</sup> Consoante o art. 13º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>39</sup> Consoante o art. 14º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>40</sup> Consoante o art. 17º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>41</sup> Consoante o art. 5º do Decreto nº 25/91 de 29 de Junho.

<sup>42</sup> Consoante o art. 19º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

---

motivos de exclusão. Este prazo pode ser prorrogado por igual período em caso de elevado número de candidatos.<sup>43</sup> Concluída a elaboração da lista, o júri a encaminha para publicação no Diário da República, assim como a publicação no Diário da República de um aviso informando aos interessados do local onde possam consultar a lista do referido aviso.

De acordo com o princípio geral da selecção<sup>44</sup>, os métodos e o conteúdo das provas de selecção referentes a cada categoria são definidos com base no respectivo conteúdo funcional e nas exigências relativas às habilitações literárias (nível de escolaridade) e qualificações profissionais. Nos concursos são utilizados, isolada ou conjuntamente, podendo cada um deles ser eliminatório, os seguintes métodos de selecção: (a) provas de conhecimento, teóricos ou práticos; (b) avaliação curricular. Estes métodos podem ser complementados por entrevista, exame psicológico de selecção ou exame médico, que serão eliminatórios, no caso de concursos para lugares de ingresso.<sup>45</sup> O objectivo da prova de conhecimento é de avaliar o nível de conhecimentos considerado necessário ao exercício da função, versando sobre temas relacionados com as áreas referidas na definição do conteúdo funcional, que deve constar do aviso de abertura do concurso.<sup>46</sup> Para qualquer tipo de provas a escala de classificação é de 0 a 20 valores, a mesma escala usada no sistema de ensino.<sup>47</sup> A classificação resultante da aplicação dos métodos complementares de selecção, exame psicológico ou entrevista consiste numa das seguintes menções qualitativas: (a) Bastante favorável; (b) Favorável; (c) Não Favorável. Em consequência do exame médico, os candidatos são considerados aptos ou não aptos. A avaliação curricular consiste em avaliar a preparação dos candidatos para o desempenho de determinada função, ponderando, conforme os casos, a habilitação académica de base, a formação profissional complementar e a qualificação e experiência profissional. Quando são utilizados métodos complementares de selecção, eles têm os seguintes objectivos: (a) a entrevista: visa determinar e avaliar elementos de natureza profissional, relacionados com a qualificação e a experiência profissional dos candidatos, necessários ao exercício da função; (b) o exame psicológico: visa avaliar, mediante o recurso a técnicas psicológicas, as capacidades e as características de personalidade do candidato, tendo em vista determinar a sua adequação ao exercício da função; (c) o exame médico: visa avaliar o estado de saúde físico e mental do candidato.<sup>48</sup>

O júri tem 30 dias a partir da data da selecção para elaborar a lista de classificação final e a sua fundamentação. A lista é então submetida à homologação pelo dirigente máximo do órgão no prazo de 15 dias. Homologada a lista é enviada de imediato para publicação no Diário da República.<sup>49</sup> É previsto um recurso, com efeito suspensivo, contra a homologação. O recurso deve ser interposto para o Membro do Governo competente (no caso dos concursos para inspectores do trabalho, para o Ministro do MAPESS) no prazo de 10 dias a partir da data de publicação da lista de classificação final. O Membro do Governo deve decidir no prazo de 10 dias a contar da data da interposição do recurso.<sup>50</sup>

Os candidatos aprovados no concurso são providos nos lugares vagos, de acordo com a classificação obtida. Os candidatos aprovados que recusem ser providos no lugar a que têm direito de acordo com a sua ordenação ou que não compareçam para tomar posse no prazo legal são reposicionados no fim da lista de classificação final. Os despachos de

---

<sup>43</sup> Consoante o art. 20º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>44</sup> Consoante o art. 21º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>45</sup> Consoante o art. 23º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>46</sup> Consoante o art. 24º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>47</sup> Consoante o art. 26º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>48</sup> Consoante os nº 2 e 3 do art. 26º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>49</sup> Consoante os art. 27º, 28º e 29º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>50</sup> Consoante o art. 30º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

---

nomeação não podem ser dados antes do prazo de 15 a 20 dias a partir da data da publicação da lista de classificação.<sup>51</sup>

Após a aprovação em concurso, é realizada a posse,<sup>52</sup> que é um acto público, pessoal e solene no qual o nomeado manifesta a vontade de aceitar a nomeação<sup>53</sup> e na qual presta um compromisso de honra.<sup>54</sup>

No caso das pessoas que ingressam na Administração Pública o provimento tem carácter provisório, pois é necessário ainda passar por um período (probatório) de 3 anos, de trabalho efectivo e ininterrupto. Apesar de não se encontrar formalizada a função de *mentoring* ou *coaching*, durante o período probatório os inspectores mais experientes acompanham os novos inspectores nas visitas inspectivas. Ao fim do primeiro ano, se o trabalhador obtiver a classificação de serviço no mínimo de bom, será reconduzido por mais 2 anos, findo os quais e nas mesmas condições será provido definitivamente no quadro de pessoal.<sup>55</sup> A recondução e o provimento definitivo devem ser solicitados pelo trabalhador até 60 dias antes do termo do período considerado.<sup>56</sup> Para efeitos de recondução e de provimento definitivo, o merecimento apura-se pela classificação anual de serviço. Se durante o período de provimento provisório (estágio probatório) ocorrer situações de indisciplina ou de falta de adequação ao serviço por parte do trabalhador, a Administração Pública pode, sem mais formalidades, dispensá-lo. Aos trabalhadores públicos em situação de provimento provisório não se lhes aplicam as regras de promoção (evolução vertical) e progressão (evolução horizontal) nas carreiras.<sup>57</sup>

A relação jurídica de emprego pode, a todo o tempo, e sem prejuízo das situações funcionais de origem, ser transitoriamente modificada através do destacamento, interinidade, substituição, transferência, permuta e acumulação de funções.<sup>58</sup>

---

<sup>51</sup> Consoante o art. 31º do Decreto nº 22/91 de 22 de Junho.

<sup>52</sup> Consoante o art. 11º do Decreto nº 25/91 de 29 de Junho.

<sup>53</sup> A nomeação é um acto unilateral da Administração pelo qual se preenche um lugar do quadro e visa assegurar, de modo profissionalizado, o exercício de funções próprias do serviço público com carácter de permanência (art. 4º do Decreto nº 25/91 de 29 de Junho).

<sup>54</sup> “Eu, juro pela minha honra, ser fiel à Pátria Angolana, cooperar na realização dos fins superiores do Estado, defender os princípios fundamentais da ordem estabelecida na Constituição, respeitar as leis e dedicar ao serviço público todo o meu zelo, inteligência e aptidão”, art. 11º do Decreto nº 25/91.

<sup>55</sup> Consoante o art. 2º do Decreto nº 22/96 de 23 de Agosto.

<sup>56</sup> Consoante o art. 3º do Decreto nº 22/96 de 23 de Agosto.

<sup>57</sup> Consoante os art. 5º e 6º do Decreto nº 22/96 de 23 de Agosto.

<sup>58</sup> De acordo com o art. 25º do Decreto nº 25/91 de 29 de Junho, o destacamento consiste na afectação a uma tarefa específica fora do quadro de origem ou até mesmo do Aparente do Estado; por um período máximo de dois anos, podendo ser prolongado. A interinidade consiste na designação temporária de um funcionário para o preenchimento de uma categoria cujo titular se encontra destacado ou em comissão de serviço (função desempenhada, por tempo determinado, por funcionários dos quadros ou por pessoas externas à Administração Pública). A substituição consiste na designação temporária de um funcionário para o exercício de um cargo vago por impedimento temporário do titular por período não superior a seis meses. A transferência consiste na nomeação do funcionário, sem prévia aprovação em concurso para lugar vago do quadro de outro serviço ou organismo da mesma categoria e carreira, ou de carreira diferente desde que, neste caso, se verifique a identidade ou afinidade de funções e idênticas habilitações. A transferência pode ser realizada a pedido do funcionário ou por conveniência da Administração, devidamente fundamentada e com o acordo do interessado. A permuta é a troca recíproca e simultânea de funcionários pertencentes a quadro de pessoal de serviços ou organismos distintos, normalmente entre funcionários da mesma categoria e carreira, mas pode ser feita também entre funcionários de carreiras diferentes, desde que as respectivas funções sejam idênticas ou afins e que sejam necessárias as mesmas habilitações. A acumulação de funções, que normalmente não pode ultrapassar um ano, consiste no exercício simultâneo de duas funções pelo mesmo funcionário por ausência ou não provimento do titular de uma delas.

---

A relação jurídica de emprego dos inspectores do trabalho, assim como os demais funcionários públicos, cessa nos seguintes casos: (a) por morte; (b) por aplicação de medida de demissão (resultante de procedimento disciplinar); (c) pela aposentação; (d) por mútuo acordo entre o interessado e a Administração; (e) por exoneração por iniciativa do funcionário; (f) exoneração por iniciativa da Administração. Neste último caso a exoneração deve ter como fundamento a inadequação do funcionário em relação ao trabalho ou às exigências próprias do desenvolvimento das actividades administrativas, comprovada em processo de avaliação, ou no caso de remodelação orgânica que implique a extinção de quadros de pessoal.<sup>59</sup>

A legislação Angolana<sup>60</sup> prevê o regime de carreiras e o regime de emprego na Administração Pública Angolana. Os funcionários no regime de carreiras desempenham funções públicas que correspondem às necessidades permanentes e próprias dos serviços ao passo que os funcionários no regime de emprego desempenham funções públicas que não correspondem às necessidades permanentes e próprias dos serviços.<sup>61</sup> Os inspectores do trabalho são funcionários públicos no regime de carreiras. Ademais, tendo em vista a especificidade de suas funções, o elevado grau de responsabilidade e autonomia, as exigências de qualificação técnica, bem assim o ambiente quase sempre adverso em que realizam as suas tarefas de inspecção, fiscalização e controlo e os poderes de autoridade pública, os inspectores têm uma carreira de regime especial<sup>62</sup>. Não é possível a contratação de inspectores por tempo determinado.

A carreira técnica de inspecção compreende 3 grupos de pessoal: (a) técnico superior; (b) técnico, (c) técnico médio. Para o grupo técnico superior é necessário uma licenciatura (curso universitário de 4 ou mais anos), para o grupo técnico é necessário o bacharelato ou habilitação equivalente (curso universitário de 2 ou 3 anos) ao passo que para o grupo técnico médio o curso médio, pré-universitário ou equivalente. Os inspectores do trabalho estão divididos em 18 categorias, sendo 6 categorias em cada um dos 3 grupos de pessoal.<sup>63</sup> Contudo, existem ainda 5 cargos de direcção e chefia na inspecção do trabalho: Inspector geral, Inspector geral-adjunto, Inspector provincial, Inspector-chefe de 1ª classe e Inspector-chefe de 2ª classe.

O grupo técnico superior apresenta as seguintes categorias de forma descendente: (a) inspector assessor principal; (b) inspector primeiro assessor; (c) inspector assessor; (d) inspector superior principal; (e) inspector superior de 1ª classe; (f) inspector superior de 2ª classe.

O grupo técnico apresenta as seguintes categorias de forma descendente: (a) inspector especialista principal; (b) inspector especialista de 1ª classe; (c) inspector especialista de 2ª classe; (d) inspector de 1ª classe; (e) inspector de 2ª classe; (f) inspector de 3ª classe.

O grupo técnico médio apresenta as seguintes categorias de forma descendente: (a) sub-inspector principal de 1ª classe; (b) sub-inspector principal de 2ª classe; (c) sub-inspector principal de 3ª classe; (d) sub-inspector de 1ª classe; (e) sub-inspector de 2ª classe; (f) sub-inspector de 3ª classe.

Os 3 grupos de inspectores desempenham acções de inspecção, visitando organismos, serviços e empresas sujeitos à acção inspectiva tendo por fim averiguar o cumprimento da lei e instruções de carácter normativo. Eles actuam na área territorial que lhes for

---

<sup>59</sup> De acordo com o disposto no art. 25º do Decreto nº 25/91 de 29 de Junho.

<sup>60</sup> Decreto nº 24/91 de 29 de Junho sobre o Regime Geral de Carreiras.

<sup>61</sup> Consoante o art. 3º do Decreto nº 24/91 de 29 de Junho.

<sup>62</sup> Decreto nº 42/01 de 6 de Julho estabelece o regime jurídico da carreira de inspecção dos serviços de inspecção, fiscalização e controlo da Administração do Estado.

<sup>63</sup> Consoante o art. 4º do Decreto nº 42/01 de 6 de Julho.

---

destinada, exercem os poderes de autoridade e cumprem os deveres gerais e especiais previstos na lei, bem como desempenham outras tarefas que por lei, regulamento ou determinação superior lhes sejam cometidas<sup>64</sup>. Os inspectores do grupo técnico, para além de desempenharem as funções acima descritas, asseguram a coordenação de grupos de trabalho e realizam outras tarefas especializadas, relacionadas com a área da sua formação académica e suscitadas pela acção inspectiva. Os inspectores do grupo técnico superior, para além de desempenharem todas as funções acima descritas (dos inspectores do grupo técnico médio e técnico), realizam ainda acções de investigação, estudo, concepção e adaptação de métodos e processos técnico-inspectivos que exigem um elevado grau de qualificação, responsabilidade, iniciativa e autonomia, assim como um domínio total da área de especialização e uma visão global dos sistemas de inspecção da actividade administrativa do Estado, tendo em vista a formação de quadros e a preparação da tomada de decisões. Durante as reuniões realizadas foi ressaltado que de facto os 3 grupos inspectores têm praticamente as mesmas responsabilidades. Apesar das actuais exigências relativamente ao nível de habilitações que deve ser no mínimo o nível médio/secundário (12 anos de escolaridade), na prática vários inspectores, principalmente os que têm um maior tempo de serviço, têm somente 5 ou 8 anos de escolaridade. Isto se deve ao facto de que ingressaram na carreira de inspecção quando se exigia um nível de escolaridade mais básico.

Não existe uma legislação específica para a avaliação do desempenho dos inspectores do trabalho. Aplica-se a disciplina geral da classificação (avaliação de desempenho) dos funcionários públicos.<sup>65</sup>

Relativamente à questão salarial, como cerca de 70 por cento dos inspectores se encontra na carreira de sub-inspector, a média salarial mensal dos inspectores se situa entre 28.000 e 32.000 Kwanzas (USD 300-340).<sup>66</sup> O salário mensal varia entre USD 2.400 do salário do Inspector-geral a USD 280 do salário do Sub-inspector de 3ª classe, conforme tabela abaixo. Além do salário-base os inspectores em cargos de direcção/chefia recebem um subsídio de representação no valor de cerca de 20 por cento do salário-base (vide tabela abaixo).

Os inspectores, assim como os demais funcionários públicos, recebem 13 salários por ano. Não existe nenhum sistema de remuneração variável vinculado ao desempenho do inspector, à dificuldade da inspecção realizada ou à qualidade especial da actividade inspectiva realizada. Pelo contrário, a missão foi informada que todos os funcionários do Ministério das Finanças têm direito a uma participação proporcional ao salário percebido de 5 por cento das multas aplicadas.

O actual nível salarial constitui um problema para a motivação e a retenção dos inspectores. Os inspectores mais jovens e com um nível mais elevado de habilitações literárias e de qualificações, após adquirir alguma experiência, tende a procurar outras possibilidades de emprego em outros órgãos da Administração Pública ou no sector privado em busca de salários mais elevados<sup>67</sup>. Estima-se que seria necessário um reajuste entre 30 e 50 por cento do salário base para reverter essa situação.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Consoante o art. 5º do Decreto nº 42/01 de 6 de Julho.

<sup>65</sup> O Decreto nº 25/94, de 1 de Julho: estabelece as regras e procedimentos a observar na classificação dos funcionários públicos.

<sup>66</sup> O salário mínimo mensal na Função Pública é de cerca de USD 100.

<sup>67</sup> Questão levantadas várias vezes durante as reuniões com os dirigentes da inspecção do trabalho.

<sup>68</sup> Pág. 15 do “Plano de Desenvolvimento Institucional da Inspeção-geral do Trabalho”.



**Tabela de vencimento-base de direcção e chefia e da carreira técnica do pessoal dos Serviços de Inspeção e Fiscalização do Estado**

| Grupo de pessoal          | Carreira/Categoria                   | Vencimento-base (em Kwanzas) | Despesas de representação (em Kwanzas) | Remuneração total (em Kwanzas) |
|---------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--|--------------------------------|
| <i>Direcção e Chefia</i>  | Inspector-geral                      | 228 328,70                   | 45 665,74                              | 273 994,44                     |
|                           | Inspector geral-adjunto              | 204 294,10                   | 40 858,82                              | 245 152,92                     |
|                           | Inspector provincial                 | 204 294,10                   | 40 858,82                              | 245 152,92                     |
|                           | Inspector-chefe de 1ª classe         | 192 276,80                   | -                                      | 192 276,80                     |
|                           | Inspector-chefe de 2ª classe         | 168 242,20                   | -                                      | 168 242,20                     |
| <i>Inspector superior</i> | Inspector assessor principal         | 223 851,60                   | -                                      | 223 851,60                     |
|                           | Inspector primeiro assessor          | 202 532,40                   | -                                      | 202 532,40                     |
|                           | Inspector assessor                   | 181 213,20                   | -                                      | 181 213,20                     |
|                           | Inspector superior principal         | 143 904,60                   | -                                      | 143 904,60                     |
|                           | Inspector superior de 1ª classe      | 127 915,20                   | -                                      | 127 915,20                     |
|                           | Inspector superior de 2ª classe      | 111 925,80                   | -                                      | 111 925,80                     |
| <i>Inspector técnico</i>  | Inspector especialista principal     | 111 925,80                   | -                                      | 111 925,80                     |
|                           | Inspector especialista de 1ª classe  | 101 266,20                   | -                                      | 101 266,20                     |
|                           | Inspector especialista de 2ª classe  | 93 271,50                    | -                                      | 93 271,50                      |
|                           | Inspector técnico de 1ª classe       | 85 276,80                    | -                                      | 85 276,80                      |
|                           | Inspector técnico de 2ª classe       | 69 287,40                    | -                                      | 69 287,40                      |
|                           | Inspector técnico de 3ª classe       | 61 292,70                    | -                                      | 61 292,70                      |
| <i>Sub-inspector</i>      | Sub-inspector principal de 1ª classe | 53 298,00                    | -                                      | 53 298,00                      |
|                           | Sub-inspector principal de 2ª classe | 47 968,20                    | -                                      | 47 968,20                      |
|                           | Sub-inspector principal de 3ª classe | 42 638,40                    | -                                      | 42 638,40                      |
|                           | Sub-inspector de 1ª classe           | 37 308,60                    | -                                      | 37 308,60                      |
|                           | Sub-inspector de 2ª classe           | 31 978,80                    | -                                      | 31 978,80                      |
|                           | Sub-inspector de 3ª classe           | 26 649,00                    | -                                      | 26 649,00                      |

*Nota: 1 USD = 94 Kwanzas (Abril 2010)*

Em relação à questão das incompatibilidades, os inspectores do trabalho, em exercício efectivo, não podem exercer cargos de gerência, administrativa ou quaisquer outras funções, sejam ou não remuneradas, nas empresas submetidas à sua fiscalização,<sup>69</sup> sendo esta considerada infracção disciplinar grave.<sup>70</sup> Todavia, foi relatado à missão da OIT que é difícil saber o que os inspectores fazem após o horário de trabalho.<sup>71</sup>

Relativamente ao regime disciplinar,<sup>72</sup> a lei<sup>73</sup> estabelece que os funcionários públicos são responsáveis hierárquica e disciplinarmente perante as autoridades a que estejam subordinados pelas infracções que cometam<sup>74</sup>. A lei estabelece uma longa lista de 12 deveres<sup>75</sup> e de 11 direitos<sup>76</sup> dos funcionários públicos. Dentre os deveres enunciados

<sup>69</sup> Consoante o art. 27º do Decreto nº 9/95 de 21 de Abril que regulamenta a Inspeção-geral do Trabalho.

<sup>70</sup> Consoante a letra e do art. 28º do Decreto nº 9/95 de 21 de Abril.

<sup>71</sup> O horário de trabalho na Função Pública é das 9:00h às 15:30h, de segunda a sexta-feira.

<sup>72</sup> O regime disciplinar está regulamentado em pormenores pelo Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

<sup>73</sup> Lei nº 17/90 de 20 de Outubro sobre os Princípios a observar pela Administração Pública.

<sup>74</sup> Consoante o art. 6º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

<sup>75</sup> Consoante o art. 4º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

<sup>76</sup> Consoante o art. 5º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

---

cumprir ressaltar que os funcionários públicos não podem exercer outra função ou actividade remunerada sem prévia autorização. Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo agente com violação de qualquer dos deveres correspondentes à função que exerce e é punível quer consista em acção quer em omissão, independentemente de ter produzido resultado perturbador para o serviço.<sup>77</sup>

As penas disciplinares previstas são:<sup>78</sup> (a) admoestação verbal: crítica formalmente feita ao infractor pelo respectivo superior hierárquico; (b) censura registada: crítica formalmente feita ao infractor pelo respectivo superior hierárquico ficando esta arquivada no processo individual do infractor; (c) multa: desconto de uma importância correspondente ao vencimento do funcionário pelo mínimo de 3 e máxima de 60 dias, graduada conforme a gravidade da infracção<sup>79</sup>; (d) despromoção: descida de 1 a 3 graus na escala hierárquica da carreira em que o funcionário está integrado pelo período de 90 dias a 18 meses; (e) demissão: afastamento do infractor da Função Pública.<sup>80</sup>

A pena de admoestação verbal é aplicada por faltas leves que não tenham trazido prejuízo ou descrédito para os serviços ou para terceiros. A pena de censura registada é prevista no caso de faltas leves.<sup>81</sup> A pena de multa é aplicada em 10 casos previstos na lei.<sup>82</sup> A pena de despromoção é aplicada em 6 casos previstos pela lei que constituem falta mais grave<sup>83</sup>. A pena de demissão é aplicada em 5 casos de maior gravidade previstos pela lei.<sup>84</sup>

Se durante o processo disciplinar for estabelecida uma das circunstâncias atenuantes<sup>85</sup> pode ser aplicada ao infractor a pena imediatamente inferior. A aplicação de pena disciplinar deve sempre ser precedida de um processo escrito, exceptuando-se as penas de admoestação verbal e censura registada que podem ser aplicadas sem a instauração de processo disciplinar. O processo disciplinar é previsto em pormenores na lei<sup>86</sup>. Ele é

---

<sup>77</sup> Consoante o art. 7º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

<sup>78</sup> Consoante o art. 10º e seguintes do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

<sup>79</sup> O desconto da multa é efectuado nos vencimentos do funcionário infractor não podendo em cada mês exceder um terço do seu vencimento.

<sup>80</sup> O funcionário poderá ser de novo readmitido decorrido 4 anos sobre a data do despacho punitivo desde que prove claramente através do seu comportamento que se encontra reabilitado. O funcionário demitido pode requerer a aposentação se a ela tiver direito.

<sup>81</sup> Por exemplo, o funcionário não obedeça às ordens dos seus chefes, sem consequências importantes.

<sup>82</sup> Por exemplo, a incompetência ou usurpação de poderes sem que este facto tenha resultado danos para o Estado ou para terceiros; faltar ao serviço sem justificação 15 dias seguidos ou 30 interpolados no espaço de 1 ano.

<sup>83</sup> Por exemplo, a prática de actos de insubordinação ou indisciplina; incompetência profissional irremediável ou a incapacidade moral do funcionário.

<sup>84</sup> A demissão é aplicável aos funcionários: (a) que revelem impossibilidade de adaptação às exigências do serviço, espírito de oposição aos princípios fundamentais da constituição ou revele falta de cooperação na realização dos fins superiores do Estado; (b) que utilizarem para fins impróprios dinheiros públicos; (c) que revelem incompetência profissional, grave ou reiterado incumprimento de leis, regulamentos, despachos e instruções superiores; (d) que negligenciem a missão que lhes tiver sido confiada em país estrangeiro ou não regressem logo após o cumprimento da missão; (e) que não se mantenham no exercício das suas funções ainda que hajam renunciado ao seu cargo, enquanto o seu pedido não seja decidido.

<sup>85</sup> Art. 18º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho: (a) a prestação de serviço por mais de 10 anos com exemplar comportamento e zelo; (b) a confissão espontânea da infracção; (c) a prestação de serviço relevante à pátria; (d) a falta de intenção dolosa; (e) a ausência de publicidade da infracção; (f) os diminutos efeitos que a falta tenha produzido em relação aos serviços ou a terceiros.

<sup>86</sup> Com base no art. 25º ao art. 50º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

---

sempre sumário, não depende de formalidades especiais, é independente do procedimento criminal ou civil para efeitos de aplicação das penas disciplinares.<sup>87</sup>

O funcionário arguido é notificado da nota de acusação, tendo o prazo de 5 a 15 dias para apresentar a sua defesa escrita. Em caso de decisão punitiva, o funcionário é notificado, tendo o prazo de 10 dias para interpor recurso para o responsável imediatamente superior àquele que puniu. Após 30 dias, se não houver despacho do superior hierárquico o funcionário pode reclamar dessa falta à entidade imediatamente superior àquela a quem recorreu e, não sendo atendido, ao superior hierárquico desta. Na falta de despacho doloso ou culposo dentro do prazo legal, o Ministro pode determinar procedimento disciplinar. Das penas de admoestação verbal e censura registada não há lugar a recurso. Das decisões condenatórias dos Ministros e Comissários Provinciais cabe recurso contencioso.<sup>88</sup>

Especificamente em relação aos inspectores do trabalho, para além dos casos gerais aplicáveis aos funcionários públicos em geral, o Regulamento da Inspeção-geral do Trabalho prevê 6 casos de infracções disciplinares graves<sup>89</sup>: (a) a indicação nos autos de notícia de factos que não correspondam à realidade; (b) o exercício das suas funções de forma arbitrária ou com abuso de autoridade; (c) a utilização abusiva de documentos que os credenciem como inspectores do trabalho; (d) a invocação abusiva da sua condição de autoridade pública; (e) o exercício de cargos nas empresas sujeitas à sua fiscalização; (f) a inobservância do dever de sigilo profissional.

A missão da OIT não dispõe de informações sobre tais processos disciplinares tendo em vista o seu carácter sigiloso. Contudo, foi relatado à missão da OIT que é muito rara a aplicação de sanções disciplinares principalmente no caso das infracções mais graves.

No que diz respeito à ética e deontologia profissional, a Resolução nº 26/94 de 26 de Agosto e a Pauta Deontológica do Serviço Público,<sup>90</sup> anexa à mencionada resolução, consagram como valores, visando a instauração da necessária relação de confiança entre os serviços públicos e os cidadãos: o interesse público, legalidade, neutralidade, integridade e responsabilidade e competência. Além disso estabelecem deveres para com os cidadãos: (a) Qualidade na prestação do serviço público; (b) Isenção e Imparcialidade; (c) Competência e Proporcionalidade; (d) Cortesia e Informação; (e) Probidade.

Nos últimos anos não foram relatados casos de corrupção, conforme a informação facultada à missão da OIT pela IGT. Contudo, durante os encontros com representantes dos parceiros sociais foi levantada a questão da integridade e imparcialidade por parte de alguns inspectores no exercício da sua actividade inspectiva.

Relativamente à questão da formação, a actual formação profissional dos inspectores consiste em poucas acções de carácter regular, não havendo um plano nacional de formação.

---

<sup>87</sup> O processo disciplinar é de natureza secreta até a acusação, podendo, contudo, ser facultado o seu exame ao arguido. O funcionário arguido em processo disciplinar pode, sob proposta do instrutor, ser preventivamente suspenso sem vencimento ou com parte dele até 50% enquanto durar a instauração até julgamento final, caso sejam aplicáveis as penas de despromoção e demissão para o tipo de falta em questão conforme o disposto no art. 30º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

<sup>88</sup> Consoante o art. 3º do Decreto nº 33/91 de 26 de Julho.

<sup>89</sup> Consoante o art. 28º do Decreto nº 9/95 de 21 de Abril.

<sup>90</sup> Pauta Deontológica do Serviço Público consultada em Abril 2010 no sítio web [www.inacom.og.ao/legislacao/relacionada/1994/08/pauta.htm](http://www.inacom.og.ao/legislacao/relacionada/1994/08/pauta.htm).

---

É realizada principalmente uma formação inicial após o ingresso na carreira com uma duração de 3 semanas (60 horas de carga horária). Os formadores são em sua maioria inspectores do trabalho mais experientes.

Prevê-se que a formação inicial dos novos inspectores passe a ser confiada à Escola Nacional da Administração (ENAD).<sup>91</sup>

Quanto à formação permanente, vale destacar a realização dos “Encontros Metodológicos” anuais que têm o objectivo de analisar a actividade inspectiva desenvolvida no período anterior a fim de aperfeiçoar a actuação dos inspectores. Os relatórios trimestrais encaminhados pelas Inspecções Provinciais à Inspecção-geral do Trabalho (IGT) constituem uma fonte útil de informações sobre às quais se debruçam os participantes de tais Encontros. Participam dos “Encontros Metodológicos” os chefes do departamento da inspecção provincial e os dirigentes da Inspecção-geral do Trabalho. Tais encontros proporcionam informações úteis sobre as necessidades de formação das inspecções provinciais. As necessidades de formação variam em função do tipo de actividade económica predominante naquela província. Por exemplo, em Luanda está a ocorrer uma explosão imobiliária, e por conseguinte a segurança e saúde na construção civil passou a ter uma maior importância, ao passo que em outras províncias com uma actividade económica de tipo rural as necessidades de formação são distintas.

Os escritórios de todas as Inspecções Provinciais encontram-se localizados dentro dos escritórios das Direcções Provinciais do MAPESS. As instalações da Inspecção Provincial de Luanda são compostas por 2 salas: uma sala de cerca de 60 metros quadrados onde trabalham um total de 18 pessoas, inspectores e pessoal administrativo e uma sala de cerca de 15 metros quadrados onde trabalham 2 pessoas, a Chefe do Departamento Provincial e um Chefe de Secção. Em uma terceira sala de 5 metros quadrados os inspectores fazem o atendimento ao público. O escritório da Inspecção Provincial de Bengo é composto por uma sala de aproximadamente 12 metros quadrados onde trabalham 4 inspectores e onde é também realizado o atendimento ao público.

A Inspecção Provincial de Luanda dispõe de 14 computadores (mas no momento da missão somente 4 eram operacionais), 1 fotocopiadora e 4 impressoras. A Inspecção Provincial de Bengo possui 2 computadores e 1 impressora. Os inspectores em ambas as províncias não dispõem de acesso à internet

A nível nacional, a IGT possui 21 veículos para a realização das visitas inspectivas. Sete veículos do tipo Land-Rover na província de Luanda e só 1 veículo na província de Bengo, sendo ademais um pequeno veículo que só permite deslocações dentro da cidade, mas não por estrada, de modo que frequentemente necessitam pedir emprestado o veículo oficial do Director Provincial do MAPESS ou utilizam seus próprios veículos privados. Neste último caso, recebem uma compensação para a gasolina, equivalente a cerca de USD 10 por cada 100 quilómetros percorridos. Além disso, por cada dia de visita recebem uma diária equivalente a cerca de USD 200.

---

<sup>91</sup> A ENAD, inaugurada em 2008 em substituição ao INAP (Instituto Nacional da Administração Pública), tem como público-alvo das suas acções formativas não somente a administração pública, mas também as empresas públicas e privadas. A ENAD dispõe de modernas e amplas instalações (12 salas de aula e 1 auditório para cerca de 300 pessoas). Em 2009 tiveram cerca de 50 cursos com 1000 formandos (cerca de 20 formandos por curso), sendo que em 2010 é prevista a realização de entre 50 e 100 cursos. A ENAD utilizou em 2009 cerca de 15 formadores do Brasil e o mesmo número de formadores de Portugal, para além de alguns formadores do Galilee College de Israel. A ENAD concluiu a primeira fase das obras de remodelação. Na segunda fase serão construídas novas salas de aula e na terceira fase é prevista a construção dos alojamentos para os formandos provenientes de outras cidades.

---

Apesar da legislação atribuir aos inspectores o direito de utilizar gratuitamente o transporte público para a realização das visitas inspectivas, foi mencionado que na prática não se utiliza essa possibilidade tendo em vista a baixa qualidade do referido serviço.

Na Inspeção de Luanda os inspectores informaram que não dispõem de equipamentos de protecção individual próprios para efectuar visitas a sectores com riscos (como na construção), e que são os empresários que lhes emprestam tais equipamentos durante a visita às suas instalações. Ao contrário, os inspectores de Bengo declararam que dispõem de capacetes de protecção e coletes de alta visibilidade.

A IGT não dispõe de equipamentos para a medição de agentes físicos ou químicos.

### 6.3. A visita inspectiva

Há três tipos de visita de inspecção: em consequência de pedido de trabalhadores, empregadores, outros organismos ou autoridades judiciais; como resultado de programação prévia; e por iniciativa do inspector, sempre que esta actuação esteja enquadrada em programas de actividades.

Antes da visita, o Chefe do Departamento Provincial emite um *despacho* pelo qual ordena ao inspector de trabalho a realização de actuação inspectiva. As denúncias são apresentadas perante o Director Provincial do MAPESS que, face aos factos denunciados, elabora um *pedido de intervenção* da Inspeção que é transmitido ao Chefe do Departamento Provincial. O Chefe elabora então o *despacho* ordenando ao inspector a realização da oportuna visita de inspecção. Nalguns casos, o despacho é enviado à brigada de inspecção, o que supõe a realização de uma visita conjunta com outros organismos (conferir o capítulo colaboração com outras autoridades).

A lei concede aos inspectores a faculdade de realizar a visita inspectiva sem aviso prévio. Na prática, os inspectores não anunciam as suas visitas, embora refiram que naqueles casos em que o empresário não está presente na empresa na data da visita, a petição do próprio empresário, se pode concordar no adiamento da visita para outra data posterior na qual o empresário se encontre no centro de trabalho.

A periodicidade das inspecções é objecto de regulamentação, e assim os locais de trabalho onde se exercem actividades insalubres, perigosas e tóxicas devem ser visitados ao menos duas vezes por ano ou com maior frequência se se julgar conveniente. Os restantes centros de trabalho, diz a lei, visitar-se-ão com a frequência necessária, embora esta frequência não esteja determinada. Não obstante, foi referido que em algumas províncias, como Luanda, dado o elevado número de denúncias apresentadas e a carência de efectivos, não é possível efectuar tais visitas mínimas.

Devido à inexistência de registos e bases de dados adequadas, a preparação da visita consiste basicamente em consultar a legislação e o arquivo histórico em papel a propósito outras actuações ocorridas na empresa.

Os inspectores estão obrigados a informar o empresário ou o seu representante da sua presença, salvo se entenderem que tal aviso possa prejudicar a eficácia da inspecção. Estão dotados de um *cartão de identificação* conforme a um modelo oficial. Contudo, não existe obrigação legal para os inspectores de comunicar a sua presença no centro de trabalho à representação legal dos trabalhadores nem tão pouco às comissões paritárias de prevenção de acidentes de trabalho que devem constituir-se em empresas com mais de 50 trabalhadores com postos de trabalho de especial perigosidade. Esta comunicação é, portanto, facultativa, ainda que tenha sido esclarecido que estes contactos têm lugar na prática sempre que possam ser vantajosos para a eficácia da inspecção.

---

Os inspectores estão obrigados a guardar um rigoroso sigilo profissional no que diz respeito a segredos comerciais ou de fabricação ou processos de produção dos quais possam ter tido conhecimento no desempenho das suas funções. Também, as denúncias ou reclamações feitas se consideram estritamente confidenciais e não se mostram ao empresário denunciado.

A duração de uma actuação inspectiva numa empresa depende da complexidade da mesma, embora chame a atenção que, segundo foi referido, enquanto o inspector não termine uma actuação numa empresa, não começa a actuar noutra.

Durante a visita, os inspectores podem inspecionar todas as dependências do centro de trabalho e requisitar a apresentação de documentação laboral de escrituração obrigatória. Também podem extrair cópias desta documentação para sua consulta nos serviços de inspecção, conquanto tenha sido informado que normalmente examinam a totalidade da documentação no próprio centro de trabalho antes de finalizar a visita.

A totalidade das actuações inspectivas realizam-se, assim, mediante visita do inspector à empresa, não sendo habitual o envio de notificação à empresa para que seja esta a comparecer nas dependências da IGT a fim de trazer documentação laboral quando se trate de uma inspecção documental que não exige a presença do inspector no centro de trabalho.

Os inspectores podem interrogar durante a visita inspectiva, o empresário, os seus representantes e os trabalhadores, embora a lei não preveja expressamente a atribuição de as entrevistas aos trabalhadores se realizarem sem a presença de testemunhas.

Durante as visitas, os inspectores têm de preencher uma ficha de inspecção, com os dados da empresa e da visita, assim como um simples checklist com uns possíveis 40 pontos que podem ser objecto de inspecção (horário, feriados, menores, mulheres, acidente de trabalho, trabalho nocturno...) devendo assinalar se detectaram ou não transgressão à legislação. Não existem checklists específicos para visitas de especial complexidade ou sectores específicos de actividade.

Não foi possível comprovar se a partir da Inspeção-geral de Trabalho se elaboram critérios ou orientações técnicas ou interpretativas para o desenvolvimento das actuações inspectivas.

A primeira visita de inspecção que se realiza numa empresa é sempre de carácter informativo ou pedagógico. Portanto, nessa primeira visita, se os inspectores detectam infracções, seja qual for a gravidade das mesmas, *por advertência* estabelecem um prazo para que a empresa proceda à correcção da irregularidade detectada. Decorrido o prazo concedido, o inspector realiza uma segunda visita a fim de comprovar o cumprimento da *advertência* e a regularização da situação.

Somente naqueles casos nos quais se constata numa segunda visita que o empresário não procedeu à correcção da irregularidade, procede-se ao levantamento do *auto de notícia* sancionando economicamente o empresário infractor (conferir mais à frente no capítulo procedimento sancionador).

Em 2008 foram realizadas um total de 4.697 acções inspectivas, das quais 3.154 foram resultado de pedidos recebidos, incluindo denúncias e acidentes de trabalho. Isto supõe uma média aproximada de 34 acções inspectivas por ano e por inspector<sup>92</sup>. Durante o ano 2009 foram realizadas no total 4.761 visitas inspectivas.

---

<sup>92</sup> Considerando o numero de 138 inspectores segundo o Relatório Anual de Actividades 2008.

---

## 6.4. Registos

Segundo o Decreto executivo n.º 155/04, sobre o Registo Nominal de Trabalhadores (RENT), todas as empresas estão obrigadas à apresentação anual dos mapas de registo nominal de trabalhadores. Esta apresentação faz-se perante as Direcções Provinciais do MAPESS, em finais de Abril de cada ano, indicando os dados da empresa, do centro de trabalho e dos trabalhadores do mês anterior.

Ainda que a norma admita a possibilidade de apresentar estes dados em suporte electrónico, nos escritórios de Luanda e Bengo que se visitaram foi detectado que a maior parte das empresas fá-lo em suporte papel, devendo em seguida introduzir o pessoal do MAPESS os dados num computador e envia-los às dependências centrais do MAPESS.

Os inspectores não têm acesso directo aos dados do RENT, embora declarem que podem fazer consultas quando tal for necessário.

A IGT carece de um registo computadorizado de empresas e actividades inspectivas se bem que, no âmbito do plano de desenvolvimento institucional, se está trabalhando na criação de um programa informático que incluiria um registo de empresas e um histórico de actuações inspectivas.

Quando os inspectores necessitam fazer comprovações relativas a actuações inspectivas realizadas anteriormente numa empresa determinada, têm de consultar os arquivos em papel conservados em cada escritório provincial.

A Inspecção de Finanças dispõe um registo de contribuintes, incluindo empresas, embora a IGT não tenha acesso directo a estes dados. Não obstante, numa reunião foi manifestado que este registo é confidencial e que a IGT não tem acesso ao mesmo nem direito a conhecer os seus dados, enquanto que noutras reuniões foi declarado que nalguma ocasião efectuaram consultas para obter informações deste registo.

Igualmente, o INSS dispõe de uma base de dados de empresas que pagam contribuições sociais e de trabalhadores que percebem prestações. Os inspectores de trabalho tão pouco têm acesso directo a esta base de dados, ainda que a IGT possa formular consultas concretas.

Não existe no seio da IGT um registo específico de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Neste sentido, remetemos para o problema legislativo sobre a notificação de acidentes e doenças profissionais exposto no capítulo seguinte, na medida em que a obrigação legal de notificação cabe aos organismos jurisdicionais e não à IGT.

## 6.5. Notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

A Inspecção Geral do Trabalho de Angola dispõe de atribuições para receber e analisar as comunicações em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais e impor a adopção de medidas adequadas com vista à correcção e à prevenção dos riscos, segundo o artigo 4º n.º 4 e) do Diploma Orgânico e Regulamento Interno da IGT aprovado pelo Decreto-lei n.º 9/95, de 21 de Abril.

Ainda a IGT elabora obrigatoriamente inquéritos de acidentes de trabalho mortais ou particularmente graves que sejam do seu conhecimento, determinando as causas da sua ocorrência e remete-os ao tribunal competente, sem prejuízo da sua actuação inspectiva imediata, cabendo-lhe ainda verificar a observância das normas sobre seguros de acidentes de trabalho.

---

Todavia e apesar de ser o organismo competente para receber as comunicações de acidentes de trabalho, quando se quer encontrar uma norma que fixe a obrigação de uma empresa onde ocorreu um acidente deste tipo dar conhecimento da ocorrência à IGT, num prazo definido legalmente, não se encontra tal disposição de modo completamente claro.

Com efeito, o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho aprovado pelo Decreto nº 53/05, de 15 de Agosto fixa no artigo 11º nº 4 a obrigação de a empresa de participar a ocorrência à empresa seguradora no prazo previsto na apólice de seguro e mesmo à direcção provincial da tutela da protecção social obrigatória, não se sabendo, porém, se esta é a da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, limitando-se a norma a um prazo genérico de sete dias para tal participação ter lugar, seja qual for a natureza, mortal ou não, do acidente. Este prazo não parece adequado à celeridade indispensável a uma diligente investigação dos acidentes de trabalho, a cargo da IGT.

Por outro lado e agora no âmbito do Decreto nº 31/94 de 5 de Agosto encontramos no artigo 16º a obrigação de as entidades empregadoras participar os acidentes de trabalho mortais no prazo de 24 horas, após a sua ocorrência, aos organismos jurisdicionais. Ora, a Constituição da República de Angola no artigo 176º não se refere à IGT como um órgão jurisdicional.

Quanto, agora, ao número de acidentes profissionais registados no ano de 2008 e segundo o relatório de acidentes disponibilizado, esse número foi de 2.448, dos quais 892 ocorreram no sector da construção civil. Um total de 13 acidentes desse número global foi fatal, dos quais 6 tiveram lugar precisamente na construção civil, 5 no sector dos transportes e 2 nas minas. Porém, parece que somente 285 casos de acidentes de trabalho foram comunicados à IGT, sendo considerados 95 leves, 177 graves e 13 fatais.

Não se apresentam os dados da sinistralidade do ano de 2009, por não terem sido entregues. No Departamento Provincial da IGT de Bengo fomos informados sobre a investigação durante 2009 de 2 acidentes de trabalho, dos quais um foi fatal e o outro leve. Em ambos os casos, os relatórios de investigação realizados concluíram pelo resultado de negligência do trabalhador.

Apresentamos o formulário padrão utilizado pela IGT nas suas investigações de acidentes de trabalho<sup>93</sup> que contem dados distintos como os relativos à identificação da empresa, ao centro de trabalho onde ocorreu o acidente, à actividade económica desenvolvida nesse centro, à localização deste, como os elementos de identificação dos trabalhadores, por idade e sexo, nacionalidade, categoria profissional. Outros elementos desse modelo são ainda os que dizem respeito ao acidente, respectiva hora e data, por dia, mês ano, actividade que o sinistrado desempenhava nesse momento do acidente, sua habitualidade ou não, descrição do lugar do acidente e breve descrição do mesmo, instrumentos que causaram a lesão, parte do corpo afectada, conclusões e recomendações, embora devesse ser prevista a junção de indícios, provas, vestígios, e de instrumentos de requisição de materiais ou documentos recolhidos.

Quanto às Doenças Profissionais a lista está prevista em anexo ao Decreto nº 53/05, de 15 de Agosto, dela constam doenças profissionais causadas por agentes químicos como os tóxicos inorgânicos como o óxido de carbono, o chumbo e os seus compostos e ligas, como as causadas por tóxicos orgânicos como o benzeno. Outras ali referidas são as do aparelho respiratório como a silicose e a asma profissional, as doenças cutâneas causadas por produtos industriais, como os cimentos e as madeiras exóticas, até doenças causadas por produtos físicos desde logo a iluminação insuficiente e o ruído ou mesmo causadas por vibrações. Mas também as doenças infecciosas e parasitárias, como a tuberculose.

---

<sup>93</sup> Ver Anexo IV.



---

Não foram disponibilizados números sobre doenças profissionais, não se encontrando no Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho a obrigação empresarial de notificação das mesmas<sup>94</sup>, nem se constatando que esta matéria tenha merecido ser investigada pela IGT.

Finalmente, nesta matéria dos acidentes de trabalho e doenças profissionais deve ser aqui referido o papel das Comissões de Prevenção dos Acidentes de Trabalho, paritárias na sua composição, constituídas ao nível de cada empresa com mais de 50 trabalhadores, com funções de informação, consulta, análise da sinistralidade e cooperação com a empresa.

## 6.6. Colaboração com outras autoridades

O artigo 17.1 do Regulamento Orgânico da IGT assinala que a Inspeção de Trabalho estabelecerá na sua actuação uma cooperação privilegiada com outras entidades oficiais, sempre que isso se afigure conveniente à prossecução de objectivos comuns. Assim, a Inspeção pode requisitar, quando o entenda necessário para o exercício cabal da acção inspectiva, a colaboração destas entidades bem como de autoridades administrativas e policiais.

Não há acordos de colaboração com outros corpos de inspecção, tratando-se de uma colaboração informal. Deste modo, realizam-se visitas conjuntas com os fiscais do INSS nas denominadas *brigadas de inspecção*. A decisão de a inspecção se realizar de forma conjunta é tomada pelo Chefe do Departamento Provincial de Inspeção. Contudo, como se mencionou anteriormente, aqueles funcionários, que dispõem do carácter de autoridade pública e das mesmas atribuições que os inspectores, na prática não levantam autos de notícias pelas infracções detectadas. Nos casos em que os fiscais do INSS visitam individualmente e detectam a presença de trabalhadores não declarados, uma segunda visita de inspecção conjunta é organizada. Se os trabalhadores detectados inicialmente já não se encontram presentes no centro de trabalho, a conduta infractora fica sem sanção.

Foi relatada a realização de visitas conjuntas com outros corpos inspectivos, como é o caso de Finanças, Agricultura, Pesca, Comércio, Saúde, Migração ou Petróleos, para a averiguação de questões específicas. Contudo, não se pôde constatar qual o número de inspecções realizadas conjuntamente com outros corpos.

O artigo 91 da Lei Geral do Trabalho também refere que para efeitos da fiscalização do cumprimento das disposições sobre segurança e higiene no trabalho, podem fazer-se assistir por peritos médicos dos serviços oficiais de saúde ou por especialistas doutras áreas, com vista ao apuramento das condições de segurança, higiene e saúde de maior complexidade. Não se constatou que esta assistência técnica esteja a ser realizada na prática.

O artigo 17.5 do Regulamento estabelece que quando outros organismos ou agentes da autoridade detectarem infracções cujo cumprimento seja da competência da IGT, tal deverá ser-lhes comunicado.

Aliás, esclareceu-se acerca do intercâmbio de informação entre a IGT e outros corpos, como é o caso da Inspeção de Finanças. Contudo, poderia dizer-se que estes intercâmbios

---

<sup>94</sup> Somente o artigo 15º do diploma referido prevê a notificação pela administração dos serviços de saúde dos casos clínicos, nos quais seja de presumir a existência de doenças profissionais, à empresa seguradora e à competente direcção provincial da tutela de protecção obrigatória, estando aquela empresa seguradora obrigada a notificar as doenças que lhe tenham sido participadas às Direcções Provinciais de Saúde, Direcções Provinciais da tutela da protecção social obrigatória e à própria empresa, sua segurada, no que aos seus trabalhadores diz respeito.

---

se realizam de maneira pontual e para temas concretos, sem que se tenham estabelecido mecanismos gerais para compartilhar regularmente estas informações.

Por último, a norma prevê a obrigação de a IGT participar aos tribunais e às autoridades competentes quando os factos inspeccionados constituam matéria criminal.

## **6.7. Sanções e procedimento administrativo**

Dispõem os Inspectores de Trabalho dos adequados poderes de autoridade pública, e, entre esses poderes, o de levantar auto de notícia pelas infracções presenciadas, sem prejuízo de impor medidas imediatamente executórias que poderão ir até a suspensão total da laboração, a que adiante nos referiremos, tudo de acordo com o Diploma Orgânico e Regulamento Interno (artigos 25º nº 2 e) e 13º nº 3).

No auto de notícia o inspector de trabalho que aprecia a infracção somente faz um relato dos factos apreciados, do dia, da hora e do local em que a infracção ocorreu e foi detectada, da identificação completa do empresário infractor, da legislação infringida, com assinatura do inspector autuante e do infractor.

Caso sejam apuradas distintas infracções, é levantado um auto de notícia para cada uma das mesmas. Do mesmo modo, caso seja apurada uma infracção que afecte vários trabalhadores, é levantado um auto de notícia para cada trabalhador afectado, não sendo prevista a acumulação de infracções no mesmo auto de notícia.

A eficácia do auto de notícia depende de confirmação pelos funcionários competentes, tendo nos sido esclarecido que tais funcionários são os Directores Provinciais do MAPESS, nomeados pelo Governador da respectiva Província onde exercem funções.

Tais Directores Provinciais do MAPESS graduam também as multas (artigo 20º do Diploma Orgânico e Regulamento Interno) aliás sob proposta do Chefe do Departamento da IGT e graduação feita segundo os critérios da gravidade da infracção e de acordo com o grau de culpa do infractor, critérios estes apreciados pelo Chefe de Departamento da IGT, quando propõe uma multa e pelo Director Provincial, quando a impõe.

Os Directores Provinciais do MAPESS têm ainda o poder de não confirmar o auto de notícia e até de o desconfirmar, podendo ainda, do mesmo modo já referido para a graduação das multas, baixar o valor destas ou aumentar o mesmo valor.

Os poderes de confirmar e desconfirmar o auto de notícias são actos sujeitos a fundamentação e registo adequado em livro próprio. Note-se que a eficácia do auto de notícia é a de ele valer como corpo de delito e fazer fé em juízo até prova do contrário.

Não se vê do Diploma Orgânico e Regulamento Interno da IGT um prazo para a confirmação dos autos de notícia, nem se especifica e concretiza o que significa, em termos de prazo, a expressão de imediato. Quando o auto de notícia é confirmado, a IGT deve remeter de imediato todo o processo ao infractor, embora não se haja fixado um prazo concreto para este efeito, sendo aquele processo acompanhado do termo da notificação efectuada por via postal com registo, por funcionários da IGT designados para o efeito ou por outros agentes da autoridade. Na prática é efectuada pelos próprios inspectores de trabalho que realizam uma visita à empresa apenas para proceder àquela notificação.

Recebida a notificação o infractor tem 20 dias para proceder ao pagamento da multa que será efectuada por depósito na instituição bancária, em conta corrente que se assinala no auto de notícia notificado.

---

Decorrido o prazo para pagamento, se o mesmo não for efectuado, nem for apresentada reclamação ou recurso, o processo será enviado ao órgão jurisdicional que é o Tribunal de Trabalho (Sala de Trabalho).

O Auto de Notícia não tem, assim, valor de título executivo directo.

Como se indicou atrás, o infractor pode reclamar para o Director Provincial do MAPESS em 20 dias, tendo aquele 15 dias para decidir da reclamação apresentada, com notificação da decisão ao infractor e comunicação ao serviço autuante da sua decisão, presumindo-se o seu indeferimento se sobre ela não tiver havido decisão no mesmo prazo de 15 dias.

Obviamente que o provimento da reclamação implica a desconfirmação plena do auto de notícia ou a sua revisão quanto ao montante da multa nele fixada.

Pode ainda o infractor apresentar recurso para o Inspector-geral do Trabalho da decisão sobre a reclamação e da decisão daquele para o Ministro, seguindo-se, num caso como noutro, o procedimento aqui sumariado.

Com a intervenção do Ministro esgota-se a via administrativa, não estando garantido se existe via judicial para recorrer.

Os Inspectores de Trabalho podem impor medidas imediatamente executórias que podem ir até à suspensão total da laboração quando as instalações, equipamentos, produtos ou processos de fabrico ou outras circunstâncias constituam perigo eminente para a vida, saúde ou segurança dos trabalhadores. Aliás, fomos informados que esta faculdade raramente é exercida.

Todavia, os artigos 29 n.ºs 5 e 6 do Diploma Orgânico e Regulamento Interno da IGT são explícitos quando, respectivamente, afirmam constituir crime o não acatamento pelos empregadores de qualquer das medidas referidas no artigo 13 n.º 3 do diploma em questão, sem prejuízo de multa igual ao montante cinco a dez vezes a remuneração mínima estabelecida para a função pública, por trabalhador em situação de perigo, sendo que o n.º 6 estabelece igualmente uma multa para o reinício da laboração não precedida de autorização, multa de valor igual ao montante de dez a cinquenta vezes a remuneração mínima mensal estabelecida para a função pública, agora por trabalhador envolvido.

Sempre que os factos apurados em acções inspectivas constituam matéria criminal e se detectem infracções que não sejam da competência da IGT esta deve participar, respectivamente, uns e outros, aos tribunais e autoridades competentes, sem prejuízo de o mesmo valer para outros organismos ou agentes de autoridade, quando se tratem de infracções às normas cujo o cumprimento compete à IGT, a quem devem participar as mesmas.

Quanto ao valor das sanções estas oscilam entre um mínimo e um máximo, variável por infracção, do salário médio mensal praticado por empresa.

Este critério do salário médio praticado pode conduzir a grandes desigualdades na quantia das multas aplicadas às empresas.

Entre todas as infracções e sanções estabelecidas no Decreto-lei n.º 11/03 referimos as seguintes:

- A violação do direito à igualdade de oportunidades e tratamento ao trabalho, a utilização de critérios discriminatórios de selecção e avaliação dos trabalhadores é punida com multa de valor correspondente a 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

- 
- O não cumprimento por parte do empregador das obrigações, no que respeita à Segurança e higiene no trabalho constitui contração punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.
  - A não constituição de Serviços de Segurança e Higiene e comissões de prevenção de acidentes de trabalho, é punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.
  - A violação das normas que regulam o direito a férias estabelecidas constitui contração punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.
  - A extinção da relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho por fundamentos não previstos na Lei Geral do Trabalho, constitui contração punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.
  - O não cumprimento do disposto no artigo 217º da Lei Geral do Trabalho sobre a entrega ao trabalhador ao cessar o contrato de trabalho de um Certificado de trabalho indicando as datas de admissão ao serviço e de cessação de contrato, a natureza da função ou funções exercidas durante a vigência do contrato e a qualificação profissional do trabalhador constitui contração punível com multa de 2 a 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.
  - A violação dos direitos especiais da mulher trabalhadora quanto à protecção na maternidade, constitui contração punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.
  - O estabelecimento da relação jurídico-laboral com menores que não obedeçam o disposto no artigo 282º da Lei Geral do Trabalho sobre a idade de admissão (14 anos) constitui contração punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

O Regime jurídico dos estrangeiros aprovado pela Lei nº2/07 de 31 de Agosto estabelece que o empregador que autorizar o exercício de actividade remunerada de imigrante ilegal incorre na pena de multa correspondente a 20 vezes o salário mínimo em vigor na sua instituição.

Por último, o Regime jurídico de vinculação e de contribuição da Protecção Social Obrigatória aprovado pelo Decreto nº 38/08 de 19 de Junho fixa que a falta de cumprimento da obrigação de inscrição dos trabalhadores constitui contração punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa. O mesmo Decreto, sobre retenção indevida do valor relativo ao desconto da remuneração do trabalhador, fixa no nº 6 do artigo 13º constituir contração punível com multa de 4 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

Não existe classificação de infracções leves, graves ou muito graves.

Regista-se ainda aqui constituir crime, para além de multa, a conduta ou comportamento daqueles que, uma vez identificado o Inspector de Trabalho e as pessoas que o acompanhem tentem impedir ou por qualquer forma se oponham à sua entrada, permanência e livre exercício das suas funções nos locais onde vão prestar serviço, sendo também crime e multa a recusa em prestar declarações, informações, depoimentos e outros elementos necessários às averiguações, aos Inspectores de trabalho, no exercício das suas funções ou que prestem informações ou declarações falsas.

Aliás, é ainda punido como crime e multa todo o trabalhador, empregador individual, gestor ou administrador de sociedade, organização de representativa de empregadores ou trabalhadores que devidamente notificados ou avisados não compareçam no dia, hora e serviço da IGT indicados, não justificando a sua falta no prazo de cinco dias.

Durante o ano de 2009, e segundo o relatório da actividade presente, foram detectadas 18.715 infracções, sublinhando-se que desse número 15.040 são qualificadas como

---

infracções sociais (exemplificativamente, remunerações, férias, cessação do contrato...) sendo somente 3.775 infracções técnicas ou de segurança e higiene no trabalho.

Comparando os dados de 2008 com os de 2009 pode ainda ser confirmada esta mesma tendência: de 12.528 infracções detectadas à legislação laboral, 10.977 foram sociais e apenas 1.451 técnicas.

Das 18.715 infracções detectadas no ano de 2009, foram levantados somente 751 autos de notícia dos quais se assegura terem sido pagos 165, com um valor total 28.253.686 Kz (aproximadamente 310,000 USD).

Das 12.528 infracções detectadas no ano de 2008 foram levantados 821 autos de notícia, dos quais 171 foram pagos, com um valor total 17.549.533 Kz (aproximadamente 200.000 USD).

O produto das multas constitui a receita do Orçamento Geral do Estado, do INSS e da IGT, na proporção de 50 por cento, 40 por cento e 10 por cento respectivamente. Se informa que o produto da IGT é dedicado a pequenos gastos.

## **7. Conclusões**

### **7.1. Comentários gerais, estrutura, organização e legislação**

Angola tem um sistema de inspecção de trabalho bem estruturado, a nível central e territorial, embora a falta de orçamento próprio limite os meios necessários para o completo desenvolvimento das suas funções.

Há um número excessivo de corpos de inspecção, alguns dos quais actuam sobre questões laborais contíguas e embora a IGT coordene as actuações entre alguns deles, um sistema integrado ou, ao menos, melhor coordenado seria altamente recomendável.

A legislação laboral angolana necessita de uma revisão, especialmente no domínio da segurança e saúde no trabalho. Também, a legislação reguladora da própria inspecção de trabalho requererá algumas modificações para uma melhor adequação com os princípios legais da OIT.

### **7.2. Recursos Humanos e desenvolvimento da carreira**

Embora os inspectores de trabalho tenham a condição de funcionários públicos, não há desenvolvimento real de um plano de carreira administrativa. Os salários dos inspectores são baixos, o que conduz a uma elevada taxa de abandono dos postos de trabalho, e pode significar problemas de integridade. Há vagas por preencher e, de um modo geral, a média de inspectores por província é baixa. As mulheres estão subrepresentadas nos postos de inspecção e direcção.

Não há suficiente pessoal de apoio, pelo que os inspectores têm de assumir outras funções, de carácter administrativo ou auxiliar, que não estão dentro das suas obrigações. Os meios de transporte são insuficientes, assim como os computadores e os registos de dados. As condições de alguns dos escritórios são precárias.

---

Embora se organizem algumas acções de formação, o certo é que não há um plano de formação inicial e contínua para os inspectores de trabalho.

### **7.3. A visita inspectiva**

A média de actuações inspectivas por inspector e por ano é muito baixa. Tal poderia ser aumentado permitindo aos inspectores a realização de actuações inspectivas nos próprios escritórios da inspecção, por prévio envio de notificação à empresa, quando se trate de inspecções documentais que não exijam a visita ao centro de trabalho.

A função actual da inspecção de trabalho em Angola é predominantemente informativa. É necessário um maior equilíbrio entre a dupla função inspectiva de velar pelo cumprimento da norma, aplicando o regime de sanções, e o aconselhamento e informação. Serão os inspectores quem deverá decidir em cada caso concreto, em virtude de faculdade discricionária, se cabe advertência ou início de procedimento sancionador. A lei não deve impor que em caso de infracção detectada durante uma primeira visita de inspecção se aplique automaticamente advertência, pois isso pode conduzir a um incumprimento generalizado da norma à espera de recomendação expressa para cumpri-la.

Apesar de estar reconhecido na norma, na prática os inspectores não fazem uso da faculdade de suspensão ou paralisação temporária de actividades nos casos de perigo grave e iminente para a saúde ou segurança dos trabalhadores.

A lei não prevê expressamente a atribuição de a inspecção de manter entrevistas com os trabalhadores sem a presença de testemunhos, incluído o empresário.

A quantidade de actuações inspectivas como consequência de denúncia é muito elevada em comparação com as actuações planificadas. A fim de impulsionar uma inspecção de trabalho mais proactiva, deveriam reforçar-se as visitas planificadas.

### **7.4. Registos e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais**

Não existe ainda em funcionamento um registo actualizado e computadorizado de empresas e actividades inspectivas.

A lei não estabelece de maneira inequívoca a obrigação de notificação à inspecção de trabalho dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, tal como obrigam as Convenções da OIT.

### **7.5. Colaboração com outras autoridades**

Embora sejam realizadas actuações conjuntas com outros corpos inspectivos, não há claros mecanismos de coordenação e colaboração entre eles. A utilização de meios humanos e materiais poderia otimizar-se através de uma melhor coordenação.

### **7.6. Relações com os parceiros sociais**

O conhecimento por parte dos parceiros sociais do papel da inspecção de trabalho é limitado. Não existe obrigação por parte do inspector de comunicar a sua presença no centro de trabalho aos representantes legais dos trabalhadores.

---

## 7.7. Sanções e procedimento administrativo

O número de procedimentos sancionadores iniciados é muito limitado em comparação com o número de infracções detectadas. Também, o número de sanções que efectivamente se pagam é excessivamente baixo.

## 8. Recomendações

Apreciam-se os esforços realizados pela IGT para fortalecer o seu sistema de inspecção, especialmente através do Plano de desenvolvimento institucional projectado. Não obstante, considera-se que os esforços devem incidir nos seguintes aspectos:

### 8.1. Recomendações prioritárias

#### 8.1.1. Legislação

Consideram-se absolutamente necessários avanços e reformas legislativas no plano laboral, especialmente no domínio da segurança e saúde no trabalho. Algumas modificações na legislação que regulamenta a inspecção de trabalho permitiriam uma total coerência com os princípios da OIT.

#### 8.1.2. Recursos Humanos e desenvolvimento da carreira

Relativamente à questão da formação, durante as discussões com os dirigentes da IGT, a missão da OIT, ainda que tenha concordado com a importância capital da formação inicial e permanente dos inspectores do trabalho, indicou a necessidade de se dar prioridade a algumas acções de formação em parceria com o CIF/OIT, tendo em vista os recursos financeiros limitados colocados à disposição pelo projecto da OIT financiado pelo Governo da Noruega. À luz das questões levantadas nos vários encontros e reuniões,<sup>95</sup> foram identificadas 2 acções prioritárias: (a) um curso de formação de 1 semana para 20 formadores que irão dar o curso de formação inicial para os novos instrutores. Esse curso seria de carácter geral sobre os principais temas da inspecção do trabalho, sendo baseado no novo conjunto modular do CIF/OIT sobre a inspecção do trabalho; (b) um curso de 1 semana para inspectores do trabalho sobre a segurança e saúde no trabalho (SST) com enfoque na análise dos riscos, construção civil, máquinas e equipamentos e produtos químicos, especialmente para a agricultura. Foi bem recebida também a proposta por parte da missão da OIT para a criação de uma plataforma web para partilhar conhecimentos e o intercâmbio de experiências entre os inspectores de diferentes províncias.<sup>96</sup>

Para uma profissionalização da inspecção de trabalho é imprescindível uma melhoria do sistema de carreira administrativa dos inspectores, com salários melhorados, aumento de meios e possibilidades reais de promoção profissional. Dever-se-ia evitar, na medida do possível, a realização por parte dos inspectores de tarefas não inspectivas, como as de mediação e conciliação e as de carácter administrativo, incluída a notificação dos autos de notícia.

---

<sup>95</sup> Na reunião com os representantes dos empresários, foi indicada uma grande necessidade da capacitação dos inspectores do trabalho no sector da construção civil. Foi mencionado o bom exemplo da empresa Odebrecht que poderia servir para outras empresas do sector da construção civil.

<sup>96</sup> Mas para a sua implementação é necessário esperar que o acesso à internet seja disponível nos escritórios das inspecções provinciais do trabalho.

---

### **8.1.3. A visita inspectiva**

A preparação da visita deve ser melhorada com a introdução de registos de dados de empresas e de actividades inspectivas.

Recomenda-se também a introdução de checklists e protocolos de acção inspectiva como instrumento de apoio durante as visitas, especialmente para aquelas de especial complexidade (construção, agricultura, etc.).

O número de visitas de inspecção como consequência de uma planificação prévia deve ser aumentado face ao número de visitas realizadas em consequência de denúncia. Só assim a acção inspectiva será mais proactiva que reactiva.

Deveria existir um maior equilíbrio entre a acção pedagógica ou informativa da inspecção e a acção coerciva. Assim, quando se detectem irregularidades graves ou muito graves, a inspecção deve poder exercer livremente o poder sancionador, mesmo naqueles casos em que a irregularidade seja detectada durante uma primeira visita de inspecção ao centro de trabalho. Não obstante, cada caso deveria ser valorado de maneira individual pelo inspector actuante, decidindo este em que casos procede à recomendação ou à *advertência* e em que casos procede à *aplicação* de sanção. A discricionariedade dos inspectores neste ponto deveria estar garantida.

A faculdade do inspector de interrogar aos trabalhadores sem a presença de testemunhos, incluído o empresário, deve ficar garantida na lei.

Também, a faculdade de suspensão temporária ou paralisação de actividades, nos casos de falta de medidas de segurança e saúde que ponham em perigo a vida ou a integridade física dos trabalhadores, deverá ser exercida na prática.

O número total de visitas e actuações inspectivas deve ser aumentado. Para tanto será fundamental dotar aos inspectores dos meios necessários para o desenvolvimento das suas funções. Também se deveria potenciar a actuação inspectiva mediante a comparência das empresas nas dependências da IGT a fim de trazer documentação naqueles casos de inspecções documentais para as quais a deslocação do inspector à empresa não seja imprescindível.

### **8.1.4. Relações com os parceiros sociais**

O conhecimento entre os parceiros sociais sobre o papel da Inspeção deve ser reforçado. Recomendam-se campanhas de consciencialização e disseminação de informação. As relações entre a inspecção de trabalho e os parceiros sociais poderiam ser melhoradas através de encontros ou actividades conjuntas a nível institucional. Alguma Comissão tripartida a nível nacional, das já existentes ou de nova criação, poderia tratar as questões relativas à inspecção de trabalho. A nível de empresa, os inspectores poderiam ajudar a fortalecer o papel dos representantes dos trabalhadores durante as visitas de inspecção, comunicando aos mesmos a sua presença no centro de trabalho e a possibilidade de os acompanhar no decurso da visita.



---

## **8.2. Outras recomendações**

### **8.2.1. Registos e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais**

Um registo actualizado e computadorizado de empresas e actividades inspectivas, com acesso directo por parte dos inspectores, é essencial para uma inspecção de trabalho moderna e eficaz e para uma melhor planificação das actuações. Neste sentido, animam-se as autoridades inspectivas a continuar os já trabalhos iniciados.

A obrigação de notificação à inspecção de trabalho dos acidentes de trabalho e doenças profissionais deve introduzir-se com maior clareza na legislação.

### **8.2.2. Colaboração com outras autoridades**

A colaboração existente com outros corpos inspectivos deve ser reforçada mediante instrumentos formais.

Os fiscais do INSS deveriam pôr em prática as suas atribuições para levantar auto de notícia nos casos de infracção às obrigações em matéria de inscrição na segurança social e quotização.

### **8.2.3. Sanções e procedimento administrativo**

O papel da Inspeção de Trabalho deve respeitar um equilíbrio entre a recomendação e a sanção. Neste sentido, os mecanismos sancionadores devem ser reforçados.

Recomenda-se uma classificação objectiva das infracções em leves, graves e muito graves, assim como um maior desenvolvimento dos critérios de graduação das sanções.

Os prazos de notificação e resolução no procedimento sancionador devem ficar completamente especificados para evitar indefinição. O valor das multas em proporção ao salário médio mensal praticado na empresa pode conduzir a condutas empresariais consistentes em baixos salários assim como a desigualdades entre as empresas perante a prática de idêntica infracção. O valor das sanções deve considerar o benefício resultante para o empresário em consequência da prática da mesma e o prejuízo causado aos trabalhadores.

## ANEXO I

### Lista das Convenções da OIT ratificadas por Angola<sup>97</sup>

|   |            |
|---|------------|
| C. 1 Convenção sobre as horas de trabalho (indústria), 1919                                 | 4.06.1976  |
| C. 4 Convenção sobre o trabalho nocturno (mulheres), 1919                                   | 4.06.1976  |
| C. 6 Convenção sobre o trabalho nocturno dos menores (indústria), 1919                      | 4.06.1976  |
| C. 12 Convenção sobre a indemnização por acidentes de trabalho (agricultura), 1921          | 4.06.1976  |
| C. 14 Convenção sobre o descanso semanal (indústria), 1921                                  | 4.06.1976  |
| C. 17 Convenção sobre a indemnização por acidentes de trabalho, 1925                        | 4.06.1976  |
| C. 18 Convenção sobre as doenças profissionais, 1925  | 4.06.1976  |
| C. 19 Convenção sobre a igualdade de tratamento (acidentes de trabalho), 1925               | 4.06.1976  |
| C. 26 Convenção sobre os métodos para a fixação de salários mínimos, 1928                   | 4.06.1976  |
| C. 27 Convenção sobre a indicação do peso nos grandes volumes transportados por barco, 1929 | 4.06.1976  |
| C. 29 Convenção sobre o trabalho forçado, 1930  | 4.06.1976  |
| C. 45 Convenção sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935                               | 4.06.1976  |
| C. 68 Convenção sobre a alimentação e o serviço de mesa (tripulação de navios), 1946        | 4.06.1976  |
| C. 69 Convenção sobre o diploma de aptidão profissional dos cozinheiros de bordo, 1946      | 4.06.1976  |
| C. 73 Convenção sobre o exame médico dos marítimos, 1946                                    | 4.06.1976  |
| C. 74 Convenção sobre o certificado de aptidão de marinheiro qualificado, 1946              | 4.06.1976  |
| C. 81 Convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947   | 4.06.1976  |
| C. 87 Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948          | 13.06.2001 |
| C. 88 Convenção sobre o serviço de emprego, 1948  | 4.06.1976  |
| C. 89 Convenção (revisão) sobre o trabalho nocturno (mulheres), 1948                        | 4.06.1976  |
| C. 91 Convenção sobre as férias pagas dos marítimos (revisão), 1949                         | 4.06.1976  |
| C. 92 Convenção sobre o alojamento da tripulação a bordo (revisão), 1949                    | 4.06.1976  |
| C. 98 Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949           | 4.06.1976  |
| C. 100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951                                       | 4.06.1976  |
| C. 104 Convenção sobre a abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas), 1955        | 4.06.1976  |
| C. 105 Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957                                 | 4.06.1976  |

<sup>97</sup> (fonte: ILOLEX - 29.01. 2010)

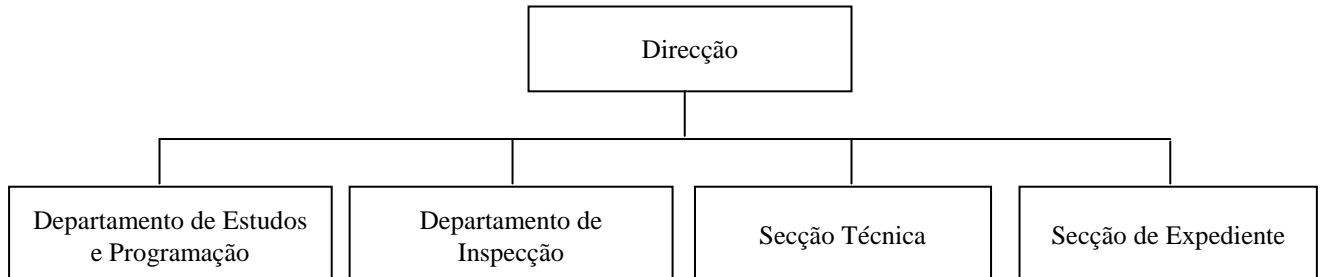
---

|  |            |
|--|------------|
| C. 106 Convenção sobre o descanso semanal (comércio e escritórios), 1957   | 4.06.1976  |
| C. 107 Convenção sobre populações aborígenes e tribais, 1957   | 4.06.1976  |
| C. 108 Convenção sobre os documentos de identificação dos marítimos, 1958  | 4.06.1976  |
| C. 111 Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958   | 4.06.1976  |
| C. 138 Convenção sobre a idade mínima, 1973<br><i>Idade mínima especificada: 14 anos.</i>  | 13.06.2001 |
| C. 182 Convenção sobre a interdição das piores formas de trabalho das crianças, 1999   | 13.06.2001 |
| C. 7 Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920<br><i>Denunciada em virtude da ratificação da Convenção num. 138</i> | 4.06.1976  |

---

## ANEXO II

### Organograma da Inspeção-geral do Trabalho no Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social segundo o Regulamento Orgânico



### Organograma da Inspeção-geral de Trabalho no Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social encontrado durante a missão da OIT



---

## ANEXO III

### Plano de Desenvolvimento Institucional da IGT

O Plano de Desenvolvimento Institucional da Inspeção-geral do Trabalho (2010-2014) prevê a reforma do sistema da inspeção do trabalho. As linhas orientadoras serão: (a) reformulação orgânica, (b) adequação dos recursos humanos; (c) adequação das infra-estruturas e meios; (d) cooperação institucional.

Com a sua transformação em Instituto Público, a Inspeção-geral do Trabalho (IGT) deverá possuir um quadro de pessoal próprio e por conseguinte terá a responsabilidade de se ocupar directamente da gestão de seus próprios recursos humanos. Cumpre ressaltar que a nova orgânica dos governos provinciais já não contempla a área da inspeção do trabalho e portanto muito menos o seu quadro de pessoal e a carreira de inspector do trabalho. A reestruturação do sistema de inspeção do trabalho prevê que a gestão de recursos humanos terá 4 objectivos: (i) assegurar o cumprimento permanente dos recursos humanos na quantidade e qualidade necessárias para o desenvolvimento das suas actividades; (ii) desenvolver e manter capacidade de retenção dos quadros mais significativos para a sua operação; (iii) ajustar o desenvolvimento do quadro de pessoal em termos qualitativos às necessidades concretas presentes e prever as eventuais adequações futuras; (iv) realizar um processo permanente de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional dos quadros.

A IGT tem planos para aumentar o seu quadro de inspectores do trabalho, visando admitir 68 novos inspectores em 2010, 57 inspectores em 2012 e 44 inspectores em 2014, num total de 169 novos inspectores em 4 anos.

Entre as várias inovações pretende-se dar uma maior importância à qualificação dos inspectores a fim de que possam velar pelo cumprimento da legislação laboral, num contexto de um acelerado desenvolvimento económico. Por essa razão a IGT pretende investir na formação dos seus quadros a fim de obter um maior empenho, motivação e aumento de produtividade. Para este fim contempla a dinamização da formação profissional dos inspectores com cursos de carácter generalista bom como de cursos de especialidade; a inclusão obrigatória dos planos de formação profissional dos inspectores e funcionários nos planos de actividades dos serviços; valorização da polivalência e da disponibilidade para a mobilidade funcional; atribuição à Escola Nacional da Administração (ENAD) do papel de relevo na estruturação dos cursos da IGT. Deste modo a formação profissional deverá estruturar-se em formação inicial e formação permanente, sendo que esta última incluirá acções de aperfeiçoamento, requalificação e especialização.

09 JAN. 2006

10

**MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL****INSPECÇÃO GERAL DO TRABALHO****MODELO DE INVESTIGAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO ST 1****PRIMEIRA PARTE**

CONTRATADO:

1. Expediente do Acidente nº \_\_\_\_\_ Ano de \_\_\_\_\_
2. Organismo: \_\_\_\_\_
3. Empresa: \_\_\_\_\_ Estatal \_\_\_\_\_ Mista \_\_\_\_\_ Privada \_\_\_\_\_
4. Centro de trabalho onde ocorreu o acidente: \_\_\_\_\_
5. Actividade económica do Centro: \_\_\_\_\_
6. Direcção do Centro: \_\_\_\_\_
7. Município: \_\_\_\_\_ Província: \_\_\_\_\_
8. Nome do trabalhador lesionado: \_\_\_\_\_
9. Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Nacionalidade: \_\_\_\_\_
10. Posto de trabalho que desempenhava no momento da ocorrência do acidente: \_\_\_\_\_ Experiência neste posto: \_\_\_\_\_
11. Categoria Ocupacional: Operário: \_\_\_\_\_ Trabalhador de Administração e serviços: \_\_\_\_\_ Técnico: \_\_\_\_\_ Supervisor: \_\_\_\_\_ Dirigente: \_\_\_\_\_
12. Quantas vezes já foi acidentado: \_\_\_\_\_
13. Data do acidente: Dia: \_\_\_\_\_ Mês: \_\_\_\_\_ Ano: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_
14. Data do início da Investigação: Dia: \_\_\_\_\_ Mês: \_\_\_\_\_ Ano: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_
15. Actividade realizada pelo lesionado no momento da ocorrência do Acidente: \_\_\_\_\_
16. Era a sua tarefa habitual: Sim \_\_\_\_\_ Não: \_\_\_\_\_
17. Se não era a sua tarefa habitual, explicar o motivo pelo qual se encontrava realizando esta tarefa: \_\_\_\_\_
18. Descrição breve do acidente: \_\_\_\_\_
19. Tempo que levava a realizar os seus labores ao dia do acidente: Hora \_\_\_\_\_ Minutos: \_\_\_\_\_
20. Lugar onde ocorreu o acidente: \_\_\_\_\_
21. Descrição do lugar do acidente: \_\_\_\_\_

**SEGUNDA PARTE**

22. Tipo de acidente: \_\_\_\_\_
23. Condição Insegura ou perigosa: \_\_\_\_\_
24. Agente material que produziu a lesão: \_\_\_\_\_
25. Acto inseguro: \_\_\_\_\_
26. Natureza da lesão: \_\_\_\_\_
27. Parte do corpo afectada: \_\_\_\_\_
28. Classe de incapacidade: Morte: \_\_\_\_\_ Total permanente: \_\_\_\_\_ Parcial permanente: \_\_\_\_\_ Temporal: \_\_\_\_\_
29. Outras considerações do investigador: \_\_\_\_\_
30. Conclusões e recomendações: \_\_\_\_\_
31. Lugar e data do fim da investigação: \_\_\_\_\_
32. Nome e categoria do investigador: \_\_\_\_\_

---

## Referências

Agência Nacional para o Investimento Privado – ANIP (Abril 2010: [www.botschaftangola.de/content.php?nav=wirtschaft/investitionsmoeglichkeiten/anip/jul2007/jul2007v4i30&back=wirtschaft/investitionsmoeglichkeiten/anip](http://www.botschaftangola.de/content.php?nav=wirtschaft/investitionsmoeglichkeiten/anip/jul2007/jul2007v4i30&back=wirtschaft/investitionsmoeglichkeiten/anip)).

Carneiro, Francisco G. (2007) *Oil, Broad-Based Growth, and Equity*. Banco Mundial (Abril 2010: [http://wilsoncenter.org/index.cfm?topic\\_id=1417&fuseaction=topics.documents&group\\_id=44656](http://wilsoncenter.org/index.cfm?topic_id=1417&fuseaction=topics.documents&group_id=44656))

Banco Africano de Desenvolvimento (Abril 2010: [www.afdb.org/en/countries/southern-africa/angola](http://www.afdb.org/en/countries/southern-africa/angola)).

Banco Mundial *World Development Indicators online* (Abril 2010: <http://ddp-ext.worldbank.org/ext/DDPQQ/member.do?method=getMembers&userid=1&queryId=135>).

Banco Mundial (2008) *Angola at a Glance* (Abril 2010: <http://info.worldbank.org/etools/wti2008/docs/brief6.pdf>).

Banco Mundial *Country Brief. Angola*. 2009 (Abril 2010: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/AFRICAEXT/ANGOLAEXTN/0,,menuPK:322500~pagePK:141132~piPK:141107~theSitePK:322490,00.html>).

CIA *World Factbook* (Abril 2010: [www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ao.html](http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ao.html)).

Global Union Directory, *Angola* (Abril 2010: [www.youunionize.info/directory/?show=a](http://www.youunionize.info/directory/?show=a)).

Governo de Angola, *Lei Geral do Trabalho* (Abril 2010: [www.casadeangola.com.pt/coimbra/legis/LEI%20GERAL%20DO%20TRABALHO%20DE%20ANGOLA.pdf](http://www.casadeangola.com.pt/coimbra/legis/LEI%20GERAL%20DO%20TRABALHO%20DE%20ANGOLA.pdf)).

Kyle, Steven (2007) *Oil, Growth and Political Development in Angola*. Ithaca NY : Staff Paper Department of Applied Economics and Management Cornell University (Abril 2010: [www.kyle.aem.cornell.edu/WP%202007-05.pdf](http://www.kyle.aem.cornell.edu/WP%202007-05.pdf)).

Nações Unidas *Indicadores dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (MDG)* (Abril 2010: <http://unstats.un.org/unsd/mdg/Data.aspx>).

Nações Unidas *Demographic Yearbook* (Abril 2010: [http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/2000\\_round.htm](http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/2000_round.htm)).

NYT, *New York Times*, October 14, 2007: *As Angola Rebuilds, Most Find Their Poverty Persists* (Abril 2010: [www.nytimes.com/2007/10/14/world/africa/14angola.html?\\_r=2&oref=slogin](http://www.nytimes.com/2007/10/14/world/africa/14angola.html?_r=2&oref=slogin)).

Organização Internacional do Trabalho (OIT) *LABORSTA / Labour Statistics* (Abril 2010: <http://laborsta.ilo.org/>).

---

OIT, *Base de Dados sobre Normas Internacionais do Trabalho ILOLEX* (Abril 2010: [www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframeE.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframeE.htm)).

Principais dados e estatísticas relacionadas com o Desenvolvimento (Abril 2010: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/0,,contentMDK:20535285~menuPK:1192694~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html>).

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDP) – *Relatório do Desenvolvimento Humano (2009)* (Abril 2010: [http://hdrstats.undp.org/en/countries/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_AGO.html](http://hdrstats.undp.org/en/countries/country_fact_sheets/cty_fs_AGO.html)).

Ryan, Amanda (2007) *Occupational Health and Safety Profile of Angola*. WAHSA Southern Africa project (Abril 2010: [www.med.unsw.edu.au/SPHCMWeb.nsf/page/angola](http://www.med.unsw.edu.au/SPHCMWeb.nsf/page/angola)).

UNICEF, *Estatísticas, Angola* (Abril 2010: [www.unicef.org/infobycountry/angola\\_statistics.html](http://www.unicef.org/infobycountry/angola_statistics.html)).