

# REGULAMENTO SOBRE A RESERVA DE VAGAS E PROCEDIMENTOS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA



República de Angola  
Presidente da República

## DECRETO PRESIDENCIAL 12/16 DE 15 DE JANEIRO.

Tendo em conta que os cidadãos com deficiência gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consagrados na Constituição, sem prejuízo da restrição do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados ou limitados, de acordo com nº 1 do artigo 83.º da Constituição da República de Angola;

Sendo que a Lei 21/12, de 30 de Julho, Lei da Pessoa com Deficiência, impõe aos vários organismos da Administração Pública directa e indirecta, central e local, a reserva de uma percentagem não inferior a 2% de vaga na admissão de pessoa com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, regime igualmente aplicável às sociedades comerciais, nos termos do nº 4 do artigo 15.º do mesmo diploma;

Considerando ainda que, no âmbito da Política para a Pessoa com Deficiência e da Estratégia de Protecção à Pessoa com Deficiência, no domínio do trabalho, emprego e segurança social, cabe ao Executivo assegurar a reserva de vagas destinadas à pessoa com deficiência, nos concursos públicos de admissão e ingresso, nas instituições públicas e privadas;

Convindo regulamentar o estabelecimento das referidas percentagens de vagas, definir os procedimentos sobre a contratação de candidatos com deficiência e disciplinar a reserva de vagas no mercado de trabalho em favor deste grupo de cidadãos nas instituições públicas e privadas;

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea l) do artigo 120.º e do nº 3 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:



**ARTIGO 1.º**  
**(Aprovação)**

É aprovado o regulamento sobre a reserva de vagas e procedimentos para a contratação de pessoa com deficiência, anexo ao presente diploma do qual é parte integrante.

**ARTIGO 2.º**  
**(Revogação)**

É revogado o Decreto 21/82, de 22 de Abril e toda a legislação que contrarie o disposto no presente diploma.

**ARTIGO 3.º**  
**(Dúvidas e omissões)**

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

**ARTIGO 4.º**  
**(Entrada em vigor)**

O presente Decreto Presidencial entra em vigor 60 dias após a data da sua publicação.

Publique-se.

Luanda, 13 de Janeiro de 2016

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.



# REGULAMENTO SOBRE A RESERVA DE VAGAS E PROCEDIMENTOS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

## CAPÍTULO I

### Disposições Gerais

#### ARTIGO 1.º

##### (Objecto)

O presente diploma tem como objecto a definição da reserva de vagas para o emprego e procedimentos de contratação de pessoa com deficiência.

#### ARTIGO 2.º

##### (Âmbito)

O presente diploma é aplicável às instituições, serviços e organismos da administração pública directa e indirecta, central e local, bem como as entidades do sector privado, cooperativo e empresarial.

#### ARTIGO 3.º

##### (Definições)

1. Para a aceção das diferentes modalidades de deficiência são adoptadas as definições constantes da Lei 21/12, de 30 de Julho, da pessoa com deficiência, e do Decreto Presidencial 237/11, de 30 de 4 Agosto, que aprova a Política para a Pessoa com Deficiência.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior e para efeitos de aplicação do presente diploma, entende-se por:

- a) Pessoa com deficiência: aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções psicológicas, intelectuais, fisiológicas, anatómicas ou de estruturas do corpo, apresente dificuldades específicas susceptíveis de, em conjugação com as dificuldades do meio, limitar ou dificultar as suas actividades e participação em condições de igualdade com os demais cidadãos;
- b) Procedimentos especiais: os meios utilizados para a contratação da pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, local/posto de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros;
- c) Apoios especiais à orientação: a supervisão e as ajudas técnicas, entre outros elementos, que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras de mobilidade e de comunicação, possibilitando a plena utilização das suas capacidades;
- d) Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da acção de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autónomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação económica e pessoal;



**e)** Pessoa com deficiência habilitada: aquela que concluiu curso de formação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificado ou diploma emitido por instituição pública ou privada, legalmente reconhecida pelo órgão competente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional emitido pela entidade competente;

**f)** Colocação competitiva: processo de admissão ou contratação regular, nos termos da legislação em vigor, que não depende da adopção de procedimentos especiais para a sua concretização, mas que não exclui a possibilidade de utilização de apoios especiais;

**g)** Colocação selectiva: processo de admissão ou contratação regular, nos termos da legislação em vigor, que depende da adopção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização.

## **CAPÍTULO II**

### **Do Acesso ao Trabalho**

#### **ARTIGO 4.º** **(Finalidade específica das políticas de emprego)**

Para efeitos de aplicação do presente diploma, é finalidade primordial das políticas de emprego a inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho ou a sua integração no sistema produtivo mediante regime de emprego.

#### **ARTIGO 5.º** **(Modalidades de inserção)**

A pessoa com deficiência é inserida no trabalho através de uma das seguintes modalidades de colocação:

- a)** Colocação competitiva;
- b)** Colocação selectiva.

#### **ARTIGO 6.º** **(Reserva de vagas)**

- 1.** Em todos os processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal, as instituições públicas e privadas, com o mínimo de 10 empregados, devem manter uma reserva de vagas de postos de trabalho destinados à pessoa com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, para preenchimento nos termos e condições previstas no artigo 7.º.
- 2.** Exceptuam-se do disposto no número anterior os postos de trabalho com condições difíceis e penosas, principalmente em subterrâneos, minas, pedreiras, fornos de alta temperatura, centrais térmicas e andaimes com altura superior a cinco metros e outros cujas condições não sejam comprovadamente acessíveis à pessoa com deficiência.
- 3.** A admissão da pessoa com deficiência é feita de acordo com os requisitos gerais exigidos para o exercício da actividade para a qual concorre, as suas qualificações académicas e profissionais.



4. Para a aferição do grau de incapacidade são competentes a junta provincial e nacional de saúde.

**ARTIGO 7.º**  
**(Percentagens de vagas)**

1. As vagas devem ser reservadas na seguinte proporção:

- a) 4% para o sector público;
- b) 2% para o sector privado.

2. Caso a aplicação da percentagem resulte em número fracionado, este deve ser elevado até ao primeiro número inteiro subsequente.

3. Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**ARTIGO 8.º**  
**(Conteúdo dos anúncios de emprego)**

Os anúncios de emprego devem conter a seguinte informação:

- a) O número de vagas existentes e o total correspondente à reserva destinada às pessoas com deficiência;
- b) As atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
- c) A exigência de apresentação pelo candidato com deficiência, no acto da inscrição, de relatório médico atestando o tipo e o grau ou nível da incapacidade, de acordo com a tabela nacional de incapacidades.

**ARTIGO 9.º**  
**(Candidatura)**

Para efeitos de candidatura as entidades recrutadoras devem disponibilizar aos concorrentes, para preenchimento, o formulário constante do anexo I do presente diploma.

**ARTIGO 10.º**  
**(Participação igualitária)**

1. Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever e concorrer, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com as suas habilitações académicas e profissionais.

2. É vedado aos órgãos do sector público e privado obstar a apresentação de candidatura ou a participação de pessoa com deficiência em concurso público de ingresso ou na candidatura a emprego.

3. O candidato, em razão da necessária igualdade de condições, concorre a todas as vagas, sendo reservada, no mínimo, a percentagem estabelecida, em face da classificação obtida.



4. A pessoa com deficiência, sem prejuízo das condições especiais previstas neste diploma, concorre em igualdade de condições com os demais candidatos, no que concerne:

- a) Ao conteúdo das provas ou testes;
- b) À avaliação e aos critérios de aprovação;
- c) Ao horário e ao local de aplicação das provas, desde que garantidas as condições de acessibilidade; e
- d) À nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

5. Aos candidatos com deficiência devem ser asseguradas as condições que superem a sua limitação para a realização de todos os actos e cumprimento do procedimento concursal, nomeadamente, locais acessíveis, intérprete de língua gestual, material em braille, conforme aplicável.

#### **ARTIGO 11.º** **(Publicação do resultado final)**

1. O documento que publica o resultado final do concurso ou do teste de admissão deve conter informação sobre o número de vagas a preencher e o número de vagas efectivamente preenchidas.
2. O documento referido no número anterior deve ser enviado ao Departamento Ministerial responsável pela Administração Pública, Trabalho e Segurança Social para efeitos de controlo, contendo informação sobre as causas de não admissão de candidatos com deficiência, sempre que esta ocorrer.

### **CAPÍTULO III** **Garantias**

#### **ARTIGO 12.º** **(Cooperação institucional)**

1. Os centros de emprego devem encaminhar os candidatos a reabilitar às estruturas apropriadas do departamento ministerial responsável pela Saúde.
2. Os órgãos da administração pública e privada que possuam centros de formação profissional devem adaptar os mesmos para inclusão das pessoas com deficiência, em coordenação, nomeadamente, com os órgãos e serviços locais responsáveis pela Educação, Saúde, Assistência e Reinserção Social, Antigos Combatentes e Veteranos da Pátria.
3. Os Departamentos Ministeriais que superintendem os órgãos e serviços referidos no número anterior devem cooperar na elaboração e promoção de um sistema de reabilitação e formação profissional que corresponda às linhas de desenvolvimento económico do País e que satisfaça as necessidades das pessoas com deficiência.
4. As entidades empregadoras devem criar, nas suas estruturas, núcleos de reabilitação profissional que acompanhem o desenvolvimento da saúde ocupacional.





**ARTIGO 13.º**  
**(Formação profissional)**

Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa com deficiência têm os seguintes objetivos:

- a)** Criar condições que garantam à pessoa com deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;
- b)** Organizar os meios de formação necessários para qualificação e inserção competitiva da pessoa com deficiência no mercado do trabalho;
- c)** Ampliar a formação e qualificação profissional da pessoa com deficiência sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento e satisfazer as exigências do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e económica.

**CAPÍTULO IV**  
**Fiscalização e acompanhamento**

**ARTIGO 14.º**  
**(Fiscalização)**

- 1.** Os organismos e instituições abrangidos pelo presente regulamento estão sujeitos a fiscalização central e local dos órgãos dos serviços de inspecção do trabalho e da Administração Pública.
- 2.** Compete ao departamento ministerial responsável pela Administração Pública, Emprego e Segurança Social estabelecer um sistema de fiscalização, avaliação e controlo do cumprimento do presente diploma, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados com deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento e aplicação de sanções, em colaboração com outros sectores com atribuições na matéria.
- 3.** Os serviços e organismos da Administração Pública comunicam anualmente, nos seus relatórios dirigidos ao Titular do Poder Executivo, os concursos realizados, informando o número de lugares preenchidos por candidatos com deficiência.

**ARTIGO 15.º**  
**(Acções de Fiscalização)**

No âmbito da acção fiscalizadora, compete aos órgãos de controlo e fiscalização, nomeadamente:

- a)** Fiscalizar o cumprimento das normas legais relativas à reserva de vagas e procedimentos de contratação;
- b)** Instaurar processos pelas infracções de que tenham conhecimento;
- c)** Promover e acompanhar a execução das sanções que sejam aplicadas;
- d)** Garantir a adaptação dos postos de trabalho;
- e)** Contribuir para a protecção dos direitos das pessoas com deficiência;



f) Articular a sua acção com outros serviços ou organismos da Administração Pública com interesse na matéria.

## **CAPÍTULO V**

### **Das Infracções e Sanções**

#### **ARTIGO 16.º** **(Infracções)**

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, são consideradas infracções as acções ou omissões de que resultem o incumprimento das disposições previstas no presente regulamento.

#### **ARTIGO 17.º** **(Participação das infracções)**

Qualquer pessoa lesada ou que tome conhecimento das infracções às normas do presente diploma deve participar tais ocorrências ao órgão fiscalizador referido no artigo 14.º do presente diploma.

#### **ARTIGO 18.º** **(Multas)**

1. À entidade do sector privado que não cumpra com o disposto no presente diploma é aplicada uma multa que varia entre 10 e 50 salários mínimos, por cada dia que perdurar a infracção.
2. As entidades do sector público devem incluir nos seus relatórios anuais para o Titular do Poder Executivo informação sobre o grau de cumprimento da percentagem mínima de reserva obrigatória por parte dos distintos organismos do Estado.

#### **ARTIGO 19.º** **(Procedimentos e recurso sobre as sanções)**

1. A aplicação de qualquer medida sancionatória deve ser precedida da audiência do presumível infractor que, em qualquer caso, tem direito à defesa.
2. Na determinação da sanção a aplicar devem ser tomadas em consideração todas as circunstâncias que rodearam a prática da infracção, o grau de culpabilidade, os benefícios pretendidos e obtidos com a sua prática e os prejuízos dela resultantes.
3. O infractor pode reclamar ou recorrer da decisão sancionatória nos termos da legislação em vigor.

## **CAPÍTULO VI**

### **Disposições Finais**

#### **ARTIGO 20.º** **(Adequação)**

As entidades sujeitas ao presente regulamento devem adequar as condições



dos postos de trabalho às limitações das pessoas com deficiência contratadas.

**ARTIGO 21.º**  
**(Destino das multas)**

As multas cobradas resultantes das sanções aplicadas por infracções previstas no presente regulamento revertem-se, designadamente:

- a) Para o financiamento de projectos sociais destinados às pessoas com deficiência;
- b) Promoção do acesso ao trabalho;
- c) Reabilitação profissional;
- d) Apoio às empresas que preenchem as vagas além da proporção exigida.

**ANEXO I - FORMULÁRIO DE CANDIDATURA A QUE SE REFERE O ARTIGO 9.º**

**NOTA PRÉVIA:**

O preenchimento deste Formulário é obrigatório e implica a anexação de toda a documentação comprovativa das declarações prestadas (ex: fotocópia do B.I., Certificado de Habilitações, Certificado de Formação Profissional, Currículo, Atestado Médico comprovativo do tipo de deficiência e do grau de incapacidade, ou outros que considere relevantes).

**DADOS PESSOAIS**

1. NOME DA/O CANDIDATA/O .....

2. FILIAÇÃO:

Pai .....

Mãe .....

3. DATA DE NASCIMENTO:

Ano ..... Mês ..... Dia .....

4. NATURALIDADE:

Província ..... Município .....

5. NACIONALIDADE:

.....

6. ESTADO CIVIL:

Solteira/o  Casada/o  União de Facto  Divorciada/o  Viúva/o





## I. HABILITAÇÕES ACADÊMICAS E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 7. HABILITAÇÕES ACADÊMICAS

7.1. Ensino Básico  Ensino Médio  Ensino Universitário   
Pós-Graduação  Mestrado  Doutorado

7.2. Qual o nível de ensino mais alto que concluiu? .....

### 8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

8.1. Frequentou/Concluiu algum Curso de Formação Profissional? Sim  Não

8.2. Se respondeu "Sim", qual foi o Curso? .....

8.3. Onde realizou (Instituição, Província) .....

8.4. Tem alguma Experiência Profissional para esta Função? Sim  Não

8.5. Se respondeu "Sim", diga qual .....

## II. CONDIÇÃO DE DEFICIÊNCIA

### 9. DEFICIÊNCIA

9.1. Possui alguma deficiência? Sim  Não

9.2. Se "Sim", qual o tipo de deficiência?  
Motora  Auditiva  Visual  Mental

9.3. Se respondeu "Sim", qual o grau de incapacidade (comprovada por atestado médico)? \_\_\_\_ %

9.4. Como a adquiriu?

Congênita (nasceu assim)  Doença  Acidente  Outra   
Qual? .....

