

# 安哥拉共和国总统令 第 50/25 号

2025 年 2 月 19 日

(非官方译文, 仅供参考, 翻译: 刘广辉)

鉴于《第 12/23 号法令》(2023 年 12 月 27 日)——《劳动法》规定, 违反该法令及其他补充法规的行为将被视为行政违法行为, 并可根据违法者的过错程度及企业的月平均工资处以罚款及附加处罚;

考虑到需要重新调整劳动处罚体系, 使其符合宪法和法律规定的行政处罚权, 在安哥拉法律体系中确立并分类行政违法行为, 以对应违反劳动权利义务的情况;

依据《劳动法》第 318 条(12/23 号法令, 2023 年 12 月 27 日)和《行政违法制度法》第 4 条(19/22 号法令, 2022 年 7 月 7 日);

共和国总统根据《安哥拉共和国宪法》第 120 条)项及第 125 条第 4 款的规定, 颁布以下法令:

## 第一章 总则

### 第 1 条(目的)

本法令定义和分类违反《劳动法》及《第 152/24 号总统法令》(2024 年 7 月 17 日)相关规定的行政违法行为, 并确立罚款标准及适用程序。

### 第 2 条(适用范围)

本法令适用于所有受《劳动法》及补充法规约束的自然人和法人, 这些主体受劳动监察总局(IGT)监管。

### 第 3 条(定义)

为本法令之目的, 术语定义如下:

- a) 《违规报告》(Auto de Notícia): 由劳动监察员在履行职务过程中开具的文件, 用于确认或证明劳动违规行为。可通过直接或间接方式发现违法行为, 即使违法事实未能立即确定, 但已违反相关法规, 且受劳动监察总局(IGT)监管。该行为可处以罚款。
- b) 《罚款》(Coima): 一种行政性金钱处罚, 适用于从事劳动行政违法行为的个人或法人。
- c) "劳动行政违法"(Contra-Ordenação Laboral): 指典型、非法且应受惩罚的行为, 构成对劳动法规的违反, 这些法规规定了劳动权利或义务, 该行为可被处以罚款。
- d) "故意"(Dolo): 指雇主或其代表的行为, 故意实施违反行政法规的行为, 并且具有明确的意图去实践该行为。
- e) "过失"(Negligência): 指违反了具体情况下适用的注意义务。
- f) "累犯"(Reincidente): 指雇主或其代表在之前因相同性质的违法行为被最终判决或行政处罚后, 仍然再次实施类似违法行为, 并且之前的处罚未能对其产生足够的警示作用。

- g) "月平均工资" (Salário Médio Mensal)：指企业在前一个月支付的所有税前工资的总和，除以企业的员工总数。

#### **第 4 条（法律适用范围）**

本法令规定的劳动行政违法行为受本法令、相关补充法律以及《行政违法一般制度》的管辖。

#### **第 5 条（主观归责）**

本法令中规定的所有劳动违法行为，仅在故意（Dolo）或过失（Negligência）的情况下才可被处罚。

#### **第 6 条（劳动行政违法责任主体）**

雇主承担劳动行政违法的责任，即使这些违法行为是由其员工在履行管理职能时实施的，但不影响法律规定的对其他主体的责任追究。如果违法者是法人或类似组织，则除该法人外，其董事、管理人员或负责人也须共同承担罚款责任。

---

### **第二章：劳动行政违法类型**

#### **第 7 条（劳动行政违法的分类）**

根据所侵犯权益的重要性，适用相应的罚款，本法令将劳动行政违法行为分为：

- 轻微违法（Leves）
- 严重违法（Graves）
- 特别严重违法（Muito Graves）

#### **第 8 条（轻微劳动行政违法行为）**

以下行为构成轻微劳动行政违法（Contra-Ordenações Leves），违反了《劳动法》（第 12/23 号法令，2023 年 12 月 27 日）的规定：

- a) 第 10 条第 2 款：关于劳动能力；
- b) 第 147 条第 3 款：关于劳动监察总局（IGT）的权力；
- c) 第 150 条：关于咨询义务；
- d) 第 152 条：关于工作时间表的制定；
- e) 第 154 条第 2 款：关于免除工作时间限制的条件；
- f) 第 170 条第 1 款：关于待命工作（Disponibilidade）的法律制度；
- g) 第 296 条：关于支付工资、补偿和信用的期限。

#### **第 9 条（严重劳动行政违法行为）**

以下行为构成严重劳动行政违法（Contra-Ordenações Graves），违反了《劳动法》（第 12/23 号法令，2023 年 12 月 27 日）的规定：

- a) 第 12 条第 2 款：关于劳动合同的形式；
- b) 第 13 条：关于劳动合同的内容；
- c) 第 16 条：关于固定期限劳动合同的持续时间；
- d) 第 17 条第 2 款：关于固定期限劳动合同的续签与转换；
- e) 第 18 条第 3 款：关于试用期；
- f) 第 21 条：关于言论和表达自由；
- g) 第 23 条：关于隐私权保护；
- h) 第 24 条第 1 款：关于个人数据保护；
- i) 第 25 条第 1、2 款：关于医学测试和体检；
- j) 第 36 条第 1、2 款：关于未成年雇佣的一般原则；
- k) 第 38 条：关于允许的工作类型；
- l) 第 39 条第 1、2 款：关于禁止或受限制的工作；

- m) 第 40 条第 1、2、5 款：关于未成年人医学检查；
- n) 第 41 条：关于工资；
- o) 第 42 条：关于工作时间的组织和安排；
- p) 第 50 条第 1 款：关于学徒合同和实习合同；
- q) 第 51 条第 1、2、4、5、7 款：关于船上工作合同；
- r) 第 53 条第 1 款：关于远程工作（家庭办公）合同；
- s) 第 58 条：关于学徒合同和实习合同的内容；
- t) 第 60 条：关于学徒的薪酬；
- u) 第 64 条：关于远程办公模式下的劳动者隐私权；
- v) 第 65 条第 1 款：关于服务委员会合同的内容；
- w) 第 67 条第 1 款：关于服务委员会合同终止时劳动者的权利；
- x) 第 71 条：关于体育雇主的义务；
- y) 第 79 条：关于工作条件的变更；
- z) 第 81 条：关于雇主的义务；
- aa) 第 87 条第 3、4 款：关于纪律措施；
- bb) 第 88 条第 1、3、5 款：关于纪律处分程序；
- cc) 第 90 条第 1、4 款：关于工作面试；
- dd) 第 91 条：关于纪律处分措施的实施；
- ee) 第 92 条第 1 款：关于纪律处分措施的等级划分；
- ff) 第 101 条：关于处分时效和失效期限；
- gg) 第 102 条第 2、3 款：关于内部规章；
- hh) 第 103 条第 1 款：关于信息与登记；
- ii) 第 109 条第 1、2 款：关于向劳动者提供信息的义务；
- jj) 第 114 条：关于向劳动监察总局（IGT）报告的义务；
- kk) 第 116 条第 1 款：关于劳动者流动性的物质准入条件；
- ll) 第 117 条：关于劳动者流动性的正式准入条件；
- mm) 第 127 条：关于职能流动的准入条件；
- nn) 第 129 条第 1 款：关于降级调整的准入条件；
- oo) 第 132 条：关于工作地点变更的正式准入条件；
- pp) 第 133 条第 1 款：关于因地理流动性引起的劳动者权利；
- qq) 第 134 条第 2 款：关于工会代表工作地点的变更；
- rr) 第 137 条：关于雇主之间的合作；
- ss) 第 146 条第 1 款：关于工作事故预防委员会；
- tt) 第 148 条第 2、3、4 款：关于正常工作时长；
- uu) 第 149 条第 2 款：关于工作时间编制与调整；
- vv) 第 151 条：关于工作时间表；
- ww) 第 153 条第 1、2、4 款：关于工作时间的变更；
- xx) 第 156 条：关于工作时间豁免的登记；
- yy) 第 161 条第 1、2 款：关于轮班工作时长；
- zz) 第 165 条第 1、2 款：关于兼职工作的法律制度；
- aaa) 第 169 条：关于待命工作制度的准入条件；
- bbb) 第 170 条第 1 款：关于待命工作制度的法律规定；
- ccc) 第 172 条第 2 款：关于轮换工作制度的法律规定；
- ddd) 第 177 条第 2 款：关于灵活工作时间的制定；

- eee) 第 180 条第 1 款：关于夜间工作时长；
- fff) 第 182 条第 2 款：关于夜间工作的薪酬；
- ggg) 第 185 条第 1、3 款：关于加班时长的限制；
- hhh) 第 188 条：关于加班工资；
- iii) 第 189 条第 1 款：关于用餐和休息间隔时间；
- jjj) 第 190 条：关于每日休息时间；
- kkk) 第 206 条第 1、4 款：关于假期安排；
- lll) 第 213 条第 3 款：关于假期薪酬和奖金；
- mmm) 第 216 条第 2、3、5 款：关于无薪假期；
- nnn) 第 238 条：关于年度薪酬补贴；
- ooo) 第 242 条：关于工资支付方式；
- ppp) 第 243 条：关于工资中货币部分的支付方式；
- qqg) 第 245 条：关于工资支付日期；
- rrr) 第 246 条：关于工资支付地点；
- sss) 第 247 条第 1、3 款：关于工资支付文件；
- ttt) 第 252 条第 2、3 款：关于工资可扣押性；
- uuu) 第 266 条第 2、4 款：关于劳动者向雇主报到的规定；
- vvv) 第 275 条：关于工作证明；
- www) 第 286 条：关于因客观原因导致的个别解雇通知；
- xxx) 第 288 条：关于解雇时确定被裁员工的优先标准；
- yyy) 第 293 条：关于集体解雇的解雇通知；
- zzz) 第 300 条第 4 款：关于非法解雇的法律后果。

#### **第 10 条（特别严重劳动行政违法行为）**

以下行为构成特别严重劳动行政违法（Contra-Ordenações Muito Graves），违反了《劳动法》（第 12/23 号法令，2023 年 12 月 27 日）的相关规定：

- a) 第 4 条：关于劳动权；
- b) 第 5 条第 1 款：关于禁止强迫劳动或强制劳动；
- c) 第 15 条：关于固定期限劳动合同的合法原因；
- d) 第 22 条：关于劳动者的身体和道德完整性；
- e) 第 26 条：关于远程监控手段；
- f) 第 27 条：关于信息的保密性及访问权限；
- g) 第 92 条第 2 款：关于纪律措施的等级划分；
- h) 第 97 条第 1 款：关于滥用纪律处分权；
- i) 第 135 条：关于雇主在工作安全、卫生和健康方面的基本义务；
- j) 第 136 条：关于雇主在工作安全、卫生和健康方面的具体义务；
- k) 第 140 条第 2、3、4 款：关于体检；
- l) 第 142 条：关于雇主的紧急责任；
- m) 第 144 条第 1 款：关于职业事故和职业病保险；
- n) 第 147 条第 3、4 款：关于劳动监察总局（IGT）的权限；
- o) 第 155 条：关于工作时间豁免的限制；
- p) 第 160 条：关于轮班安排；
- q) 第 162 条第 1 款：关于轮班工作的薪酬；
- r) 第 170 条第 2、3 款：关于待命工作制度的法律规定；
- s) 第 173 条第 1、4 款：关于学生工制度；

- t) 第 181 条：关于夜班工人的保护；
- u) 第 182 条第 1 款：关于夜班工作的薪酬；
- v) 第 184 条第 1、2、3、4、7 款：关于加班工作的条件；
- w) 第 186 条：关于加班补休；
- x) 第 187 条第 1、2、5 款：关于加班登记；
- y) 第 191 条第 1 款：关于每周休息权；
- z) 第 193 条：关于每周休息的持续时间；
- aa) 第 194 条：关于劳动报酬；
- bb) 第 195 条：关于额外周休权；
- cc) 第 196 条：关于在休息日或补休日工作的条件及后果；
- dd) 第 197 条第 1 款：关于节假日工作中断；
- ee) 第 198 条第 1 款：关于节假日宽限期 (Tolerância de Ponto)；
- ff) 第 199 条第 1 款：关于家庭日及新年前夕的工作中断；
- gg) 第 200 条第 1、2 款：关于法定假日、家庭日及新年前夕的薪酬；
- hh) 第 201 条第 1 款：关于休假权；
- ii) 第 204 条：关于休假的持续时间；
- jj) 第 209 条第 1 款：关于因雇主原因更改休假时间；
- kk) 第 211 条：关于休假期间的薪酬，如劳动合同被暂停；
- ll) 第 212 条：关于因劳动合同终止的休假薪酬；
- mm) 第 213 条第 1 款：关于休假工资和奖金；
- nn) 第 214 条：关于侵犯休假权；
- oo) 第 218 条：关于陪产假；
- pp) 第 222 条第 2 款：关于带薪病假；
- qq) 第 225 条：关于因考试缺勤；
- rr) 第 226 条第 1 款：关于因事故、疾病或护理缺勤；
- ss) 第 227 条 b) 项：关于因文化或体育活动缺勤；
- tt) 第 237 条：关于薪酬歧视；
- uu) 第 244 条第 3 款：关于非货币薪酬的支付；
- vv) 第 248 条第 1、2、3 款：关于合法扣款；
- ww) 第 249 条：关于禁止扣款；
- xx) 第 252 条第 1 款：关于工资可扣押性；
- yy) 第 258 条：关于劳动者回归岗位；
- zz) 第 272 条：关于阻碍解除；
- aaa) 第 285 条第 1、2 款：关于个别解雇程序；
- bbb) 第 311 条：关于工龄计算。

此外，违反《第 152/24 号总统法令》（2024 年 7 月 17 日）第 1 条，即未支付法定最低工资，亦构成特别严重劳动行政违法行为。

### 第三章：罚款与附加制裁

#### 第 11 条（罚款金额）

- **\*\*轻微劳动行政违法行为 (Contra-Ordenações Leves) \*\***的罚款标准：
  - a) 罚款金额为企业月均工资的 2 至 5 倍，如果行为属于过失 (Negligência)；
  - b) 罚款金额为企业月均工资的 6 至 9 倍，如果行为属于故意

(Dolo)。

- **\*\*严重劳动行政违法行为 (Contra-Ordenações Graves) \*\***的罚款标准：
  - a) 罚款金额为企业月均工资的 10 至 13 倍, 如果行为属于过失;
  - b) 罚款金额为企业月均工资的 14 至 17 倍, 如果行为属于故意。
- **\*\*特别严重劳动行政违法行为 (Contra-Ordenações Muito Graves) \*\***的罚款标准：
  - a) 罚款金额为企业月均工资的 18 至 21 倍, 如果行为属于过失;
  - b) 罚款金额为企业月均工资的 22 至 25 倍, 如果行为属于故意。

如果雇主为个人 (Pessoa Singular), 适用本条款时, 罚款不得低于或高于《行政违法一般制度》规定的最低和最高罚款范围。

#### **第 12 条 (决定罚款金额的因素)**

罚款金额的决定需考虑以下因素, 除了适用《行政违法一般制度》之外, 还需根据:

- 违法行为的严重程度;
- 违反劳动监察总局 (IGT) 建议的程度;
- 是否存在胁迫、伪造、虚假陈述或其他欺诈性手段。

违反安全和健康规定的情况, 还需考虑:

- 防范原则, 即采取的保护措施是否符合预防标准;
- 违法行为的持续性或临时性;
- 潜在受影响的劳动者人数;
- 雇主为预防风险而采取的措施和指示。

#### **第 13 条 (罚款的特殊标准)**

特别严重违法行为 (Contra-Ordenações Muito Graves) 的罚款最高可加倍, 适用于以下情况:

- 违法行为涉及未成年人劳动;
- 违反安全和健康规定;
- 未按时支付工资;
- 侵犯罢工权。

如果多个主体对同一违法行为负有责任, 则适用平均工资最高的公司的罚款标准。在缺乏工资记录, 且无法获取工资单的情况下, 如属雇主责任, 罚款金额将在 100 至 300 个国家最低工资之间。

若雇主在最终裁决前已纠正违法行为, 尤其在轻微违法行为中, 罚款可减半。

#### **第 14 条 (故意行为)**

若雇主未遵守 IGT 建议的措施, 该行为可由行政主管部门或法院在司法复议案件中进行评估, 以确定是否构成故意行为 (Dolo)。

#### **第 15 条 (多项行政违法的合并处罚)**

若同一主体实施多项劳动行政违法行为, 则其罚款金额等于每项违法行为应缴罚款的总和。

#### **第 16 条 (累犯)**

若前一次违法行为已被处罚, 但两次违法行为间隔超过 2 年, 则不被视为累犯 (Reincidência)。计算期间不包括违法主体因履行罚款或其他法律措施所需的时间。

#### **第 17 条 (附加制裁)**

若违法行为属于特别严重 (Muito Grave) 或累犯 (Reincidência), 并且是故

意 (Dolo) 或严重过失 (Negligência Grosseira), 则可能适用于附加制裁 (Sanção Acessória), 如:

- **违法行为将被公开披露 (Sanção de Publicidade)。**
- 对于累犯的特别情况, 如果违法行为对劳动者造成严重后果或雇主因违法行为获得经济利益, 则可施加以下附加处罚:
  - a) 禁止在违法发生的工作场所从事活动, 最长可达 2 年;
  - b) 禁止参与公共招标或拍卖, 最长可达 2 年。

处罚决定的公示方式:

- 违法信息将被登记于公共记录, 并由劳动监察总局 (IGT) 提供, 包括:
  - 违法行为的特征;
  - 违反的法律条款;
  - 违法者的身份;
  - 业务领域;
  - 违法地点;
  - 适用的处罚。

信息公示的执行:

- 若涉及司法裁决, 则由法院负责发布信息;
- 其他情况, 由相关部门执行。

#### 第 18 条 (免除及删除公示信息)

以下情况下可免除公示处罚:

- a) 若违法行为涉及性骚扰 (Assédio Sexual);
- b) 若违法者立即缴纳罚款, 且在过去 5 年内无其他严重违法行为。

公示信息的删除:

- 若在公示处罚后 1 年内, 违法者未再次被判定严重或特别严重违法, 则该公示记录将被删除。

#### 第 19 条 (履行被忽视的义务)

若违法行为涉及对雇员义务的忽视 (如未支付工资), 即使违法者缴纳罚款, 仍需履行该义务 (如支付工资)。罚款决定应包括:

- 命令违法者支付欠款, 并规定支付期限。

---

### 第四章: 劳动行政违法程序 (Procedimento Contra-Ordenacional)

#### 第一节: 劳动监察行动 (Acção Inspectiva)

##### 第 20 条 (劳动监察程序)

在履行职责时, 劳动监察员 (Inspector do Trabalho) 可进行教育性或强制性检查, 并采取以下措施:

- a) 立即要求或指示雇主提交相关文件和记录, 以核实劳动法规的实际执行情况;
- b) 通知雇主采取职业风险评估的预防措施, 例如通过专业机构进行测量、测试或评估工作环境的物理因素;
- c) 通知并执行紧急措施, 包括暂停正在进行的工作, 若存在严重风险或威胁到劳动者的生命、安全和健康;
- d) 记录违法行为, 并可提供技术建议或指导, 以帮助雇主和劳动者改进劳动条件。

劳动监察员可根据具体情况, 直接通知或向责任方提供相关文件, 要求其立即遵

守规定。所有通知和文件交付必须明确列出：

- 违规行为的具体条款；
- 建议采取的措施；
- 合规的最后期限；
- 警示：未能遵守规定将影响罚款金额的计算。

### **第 21 条（监察行动方式）**

劳动监察总局（IGT）的检查行动以预防为主，主要采用教育性方式，但在必要时可采取强制措施，以确保法律在劳动关系和工作条件中的执行。劳动监察员在执行任务时，应遵循以下方式：

- a) 按照法律、技术和方法规定进行检查；
- b) 在进行检查时，应通知雇主或其代表自己的存在；
- c) 与相关机构联系，以确保监察行动的有效执行。

### **第 22 条（教育性监察）**

劳动监察总局（IGT）开展教育性监察（Ação Pedagógica），包括：

- 进行检查和技术访问；
- 提供信息、建议和技术指导；
- 监督雇主和劳动者遵守法律；
- 设定执行建议的期限，确保在检查期间落实整改。

### **第 23 条（强制性监察）**

若发现劳动违法行为，劳动监察员必须记录违法行为并采取相应措施。监察员需设定期限，要求雇主执行必要措施，确保遵守法律规定。若发现以下情况，监察员可立即暂停工作：

- 设备、产品、生产流程或任何对劳动者生命、安全或健康构成紧急威胁的情况；
- 监察员需通知相关主管部门，并说明暂停工作的原因。

暂停决定必须以书面形式发布，包括：

- 危险情况的详细说明；
- 需要采取的补救措施。

雇主可对暂停决定提出上诉，依据相关法律程序进行申诉和复议。恢复工作需经 IGT 批准，前提是雇主已消除导致暂停的风险因素。

### **第 24 条（监察行动的发起）**

监察行动可由以下主体发起：

- 劳动监察员；
- IGT 机构和服务部门；
- 劳动者或雇主的请求；
- 劳动者或雇主的代表组织；
- 司法机关或其他官方机构，负责监督工作条件改善及法律合规性。

尽管劳动监察员可自由发起检查，但所有监察行动应由 IGT 机构和服务部门进行规划。

### **第 25 条（复查监察）**

若工作场所涉及：

- 有害（Insalubres）；
- 危险（Perigosas）；
- 有毒（Tóxicas）作业，

必须进行定期检查，以确保符合安全标准。

#### **第 26 条（与其他机构的协调）**

劳动监察总局（IGT）应与其他官方机构建立合作关系，以推动法律规定的目标。在必要时，IGT 可请求行政和警察机关的协助。若检查发现刑事犯罪或超出 IGT 监管权限的行政违法行为，应将案件提交法院或相关主管机构。其他政府机构或执法人员若在劳动关系中发现违法行为，必须通知 IGT。尽管法院独立行使司法权，IGT 仍可请求法院提供相关案件的处理结果。即使在刑事诉讼和司法保密制度下，IGT 仍可向检察机关（Ministério Público）请求相关案件的信息。

#### **第 27 条（文件提交）**

雇主在 IGT 要求时，必须提供、展示或寄送相关文件（原件或复印件），并在指定时间和地点完成提交。未能遵守该规定将被视为特别严重劳动行政违法行为（Contra-Ordenação Muito Grave）。

#### **第 28 条（管辖权）**

IGT 负责对劳动行政违法行为进行处理、调查和裁决。地方劳动监察机构（Serviços Locais）负责处理在其管辖区内发生的劳动行政违法案件。

#### **第 29 条（通知）**

所有通知必须发送至违法者的公司总部或住所，并通过以下方式送达：

- 挂号信（附送达回执）；
- 由 IGT 官员或授权执法人员亲自送达。

若通知送达给违法者的代理人或代表，即视为已送达给违法者本人。如果找不到前述代表，则通知可送达任何与违规企业相关的人员，视为通知已送达。关于第 33 条规定的程序，应制作必要的认证副本，用于：

- 通知违法者；
- 存档于调查记录（Autos de Notícia）；
- 用于违法者的个别案件处理。

如果受通知人拒绝接收或签署通知，送达人员必须记录拒收情况，视为通知已完成。通知的生效时间：

- 送达之日即生效；
- 若由代理人签收，则在第 3 个工作日生效。

---

### **第二节：行政程序（Tramitação）**

#### **第 30 条（调查记录 - Auto de Notícia）**

劳动监察员（Inspector do Trabalho）出具的调查记录（Auto de Notícia）具有法律效力，除非有人正式提出异议，并提供合理证据推翻其真实性。如果调查由 IGT 以外的机构或单位发起，则必须包含：

- 至少 2 名证人的证词；
- 最多 5 名证人，无论涉及多少项违法行为。

#### **第 31 条（调查记录的组成部分）**

调查记录（Auto de Notícia）必须包含以下内容：

- a) 发现违法行为的日期、时间和地点；
- b) 违法者的详细信息，包括：
  - 个人或企业名称；
  - 经营活动类型；
  - 相关管理者、董事或执行机构成员的工作地址；

- c) 详细描述违法行为及其发生的具体情况；
- d) 明确列出所违反的法律条款；
- e) 执法人员的姓名、职级及其所属 IGT 部门，并附其签名；
- f) 任何可以用于识别违法行为当事人、受害者和证据的相关信息。

### **第 32 条（调查记录的确认）**

省级劳动监察部门（Serviços Provinciais de Inspeção）的负责人负责核实并确认所有劳动监察报告（Autos de Notícia）。

### **第 33 条（调查记录的效力与法律价值）**

调查记录（Auto de Notícia）的法律效力取决于主管部门的确认，按照本法令的相关规定执行。如果调查记录未获确认或被撤销、修改，必须进行充分的法律依据说明，并登记在官方记录中。经确认的调查记录具有法律效力，可作为刑事证据（Corpo de Delito），在法庭上有效。一旦调查记录确认生效，即构成最终判决，可作为行政处罚的依据。如果在法定期限内未提出上诉或复议，案件将继续正常审理，直至最终裁决。

### **第 34 条（违法行为通知）**

确认后的调查记录必须在 15 天内通知违法者，要求其自通知之日起 15 天内主动缴纳罚款。违法者可在同一期限内提出书面答辩，并提供相关证据，最多可提交 2 名证人为每项违法行为作证。若违法者涉及 3 项或以上的劳动行政违法行为，且适用于单一罚款标准，则其最多可提交 5 名证人。

### **第 35 条（自愿缴纳罚款）**

在整个调查过程中，但需在 IGT 作出最终裁决前，若违法行为被认定为轻微、严重或特别严重（但属过失性违法），违法者可选择自愿缴纳罚款，具体规则如下：

- a) 若在通知后 15 天内缴纳罚款，罚款金额将按最低标准计算，前提是该违法行为仅涉及过失（Negligência），但需考虑累犯（Reincidência）的加重处罚。
- b) 若违法者未能在前述期限内（15 天）缴纳罚款，但仍在 IGT 作出最终裁决前缴纳，罚款金额仍按最低标准计算，但需考虑累犯（Reincidência）的加重处罚。
- c) 若违法行为涉及以下情况，只有在期限内补救后才能适用自愿缴纳罚款：
  - 未提交报告、地图或其他必要文件；
  - 未履行强制性沟通义务。
- d) 自愿缴纳罚款视为最终判决，案件将存档，不得重新审理，除非：
  - 违法行为适用于附加制裁，则仅对附加制裁部分继续审理。
- e) 若违法者拒绝遵守 IGT 建议的整改措施，罚款可能提高至故意（Dolo）违法的最低标准。

### **第 36 条（连带责任）**

在适用第 34 条和第 35 条的情况下，所有涉及的连带责任主体（如企业管理者或合伙人）必须共同承担罚款。

### **第 37 条（证人）**

违法者提交的证人证词，必须在 IGT 指定的日期、时间和地点进行。证人证词可采用音视频技术记录，作为正式证据。所有证人证词和解释将不再被书面记录，也不需要文字转录用于上诉，但案件档案中必须包含录音或录像副本。

### 第 38 条（证人询问程序）

证人询问仅允许延期一次，即使初次缺席被视为合理。缺席被视为合理的情况包括：

- 非证人本人过错导致其无法出席法庭程序。
- 若证人无法出席，应：
  - 如可预见，提前 5 天提交书面通知；
  - 如不可预见，应在 24 小时内提交通知，说明缺席原因及预计无法出席的时间，否则缺席将被视为无正当理由。
- 证人需提供证明材料，以支持其缺席的合理性，并随通知一同提交。

### 第 39 条（工会组织作为诉讼协助方的合法性）

工会代表组织可作为协助方，参与劳动行政违法案件的诉讼程序，适用于刑事诉讼程序法规定的范围，且无需支付任何费用。

### 第 40 条（调查期限）

调查必须在 60 天内完成，如有必要，可按相同期限多次延长，但须提供合理依据。期限计算方式：

- 从案件分配给调查员（Instrutor）之日起开始计算。

### 第 41 条（处罚决定）

处罚决定（Decisão Sancionatória）必须包含以下内容：

- a) 违法者的身份信息；
- b) 违法事实的详细描述，包括所有证据；
- c) 所违反的法律条款，以及处罚的法律依据；
- d) 具体罚款金额及附加制裁（如适用）。

处罚决定还必须说明：

- a) 企业管理者、董事或其他高层需对罚款金额承担连带责任；
- b) 若处罚决定未在法律规定的期限内上诉，则视为最终决定，可强制执行。

付款期限：

- 违法者须在处罚决定生效后的 10 天内缴纳罚款；
- 若因特殊情况无法按期支付，应书面通知 IGT 或法院。

若违法者未在第 34 条第 2 款规定的期限内行使申诉权，则：

- 违法事实、证据和相关情况的描述可直接引用调查记录（Auto de Notícia），无需重新详细说明。
- 处罚决定的法律依据可包括：
  - 先前的法律意见、信息或处罚建议，无需重新独立论证。

### 第 42 条（执行令的性质）

如果违法者未在法定期限内自愿支付罚款，处罚决定可作为执行依据，并按照法律程序强制执行罚款缴纳。

### 第 43 条（上诉）

处罚决定（Decisão de Aplicação de Coima）可提出行政复议或上诉，依据《行政程序法典》（Código de Procedimento Administrativo）的规定。复议申请应提交至：

- 地方劳动监察部门（Serviços Locais），即违法行为发生的管辖区域负责人。
- 行政上诉（Recurso Hierárquico）应提交至 IGT（劳动监察总局）。

- 最终上诉 (Recurso Tutelar) 应提交至主管劳动事务的部级负责人。

此外, 处罚决定仍可依据《劳动诉讼法典》(Código de Processo do Trabalho) 进行司法上诉。

#### **第 44 条 (分期缴纳罚款)**

若违法者经济困难, 可申请分期缴纳罚款:

- 需在处罚决定作出后提交申请;
- 最后一期缴款不得晚于处罚决定生效后 1 年。
- 若违法者未能支付某一期罚款, 则所有未支付罚款立即到期。
- 申请分期付款时, 违法者必须提供证据, 证明其无法一次性支付罚款。

---

### **第五章: 诉讼时效 (Prescrição)**

#### **第 45 条 (程序的诉讼时效)**

劳动行政违法案件的诉讼时效如下:

- a) 特别严重违法 (Contra-Ordenações Muito Graves): 5 年;
- b) 严重违法 (Contra-Ordenação Grave): 3 年;
- c) 轻微违法 (Contra-Ordenação Leve): 1 年。

#### **第 46 条 (诉讼时效的中止和中断)**

诉讼时效可被中止或中断, 适用《一般行政违法制度》(Regime Geral das Contra-Ordenações) 的相关规定。

#### **第 47 条 (罚款的诉讼时效)**

即使诉讼时效因某些情况被中止或中断, 罚款仍需在 5 年内执行; 诉讼时效从处罚决定生效或最终判决生效之日起计算。

#### **第 48 条 (罚款诉讼时效的中止)**

罚款的诉讼时效在以下情况下中止:

- a) 由于法律原因, 执行程序无法启动或继续;
- b) 罚款执行程序已被暂停;
- c) 罚款的分期支付计划正在执行中。

#### **第 49 条 (罚款诉讼时效的中断)**

罚款的诉讼时效根据《一般行政违法制度》(Regime Geral das Contra-Ordenações) 的相关规定可被中断。

#### **第 50 条 (附加制裁的诉讼时效)**

对于附加制裁 (Sanções Acessórias), 其诉讼时效适用于前述关于罚款诉讼时效的规定。

---

### **第六章: 最终条款 (Disposições Finais)**

#### **第 51 条 (罚款的去向)**

所有根据本法令收取的罚款, 将按以下比例分配:

- a) 40% 归入国家财政预算 (Orçamento Geral do Estado);
- b) 30% 归入社会保障基金 (Fundo de Financiamento da Segurança Social);
- c) 30% 归入劳动监察总局 (IGT)。

#### **第 52 条 (废除先前法令)**

总统令第 154/16 号 (2016 年 8 月 5 日) 及所有与本法令相冲突的规定被废除。

**第 53 条（疑问与遗漏）**

关于本法令的解释或未尽事宜，由安哥拉共和国总统作出最终决定。

**第 54 条（生效日期）**

本总统令自公布之日起生效。本法令已由部长会议审议（2024 年 12 月 27 日，罗安达）。

公布施行。

**签署人：**

洛伦索总统