

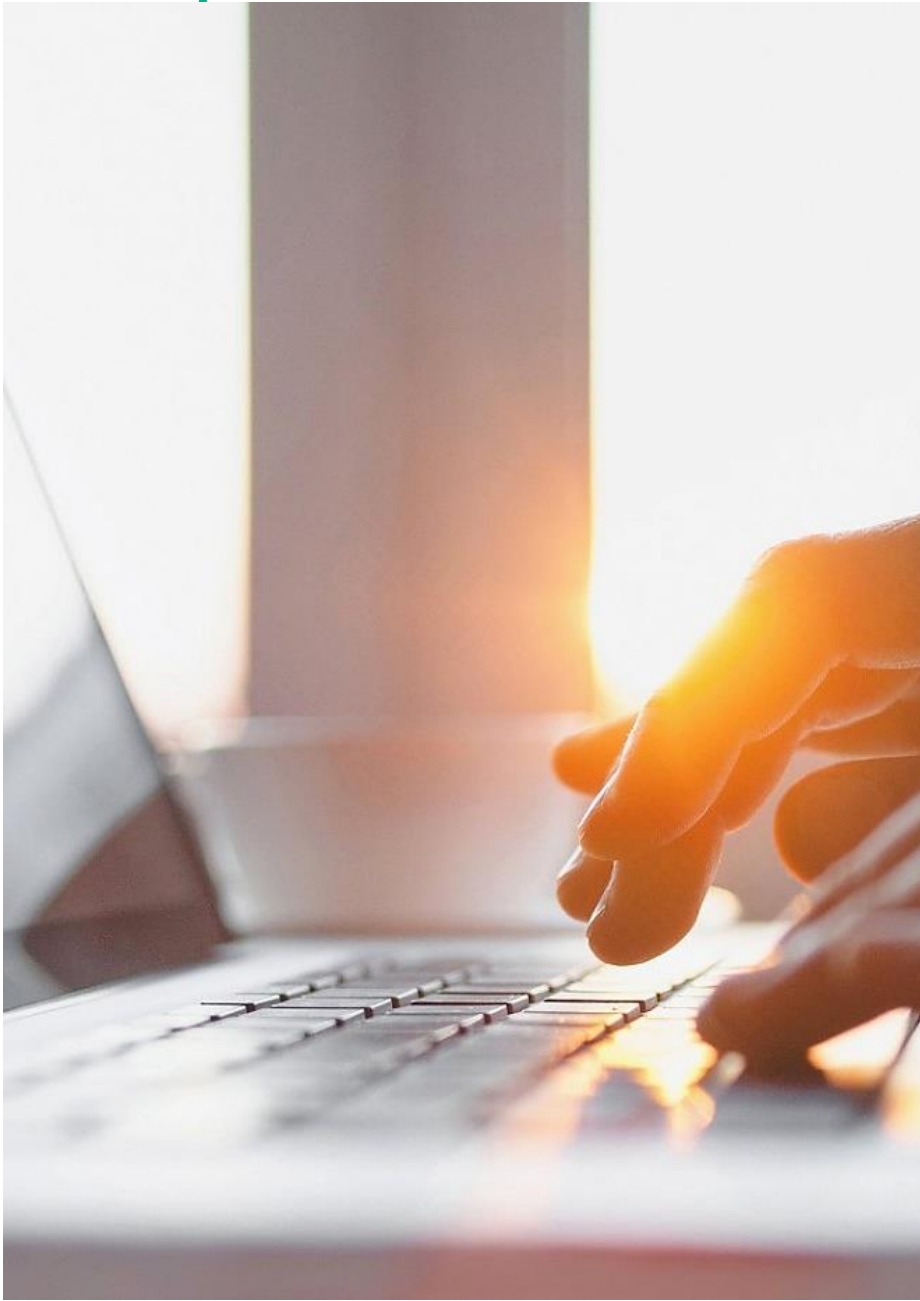
# ANGOLA

LABORAL

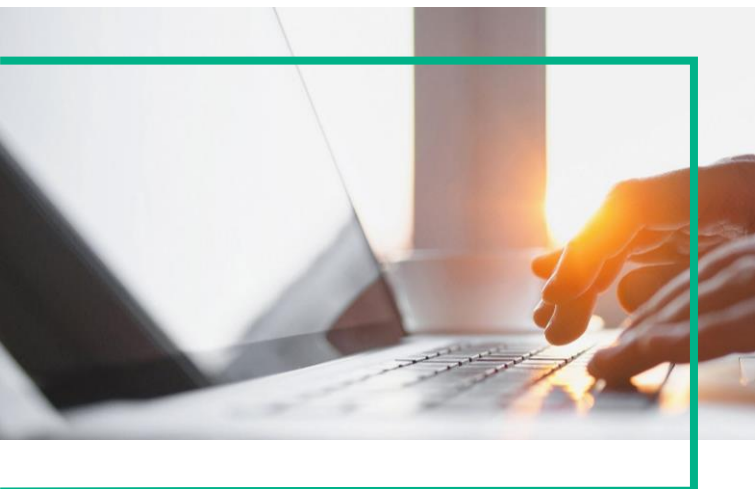
QUALIFICADOR OCUPACIONAL

(DECRETO PRESIDENCIAL N.º 96/22, DE 2 DE MAIO)

VdA EXPERTISE



Maio 2022



**O Decreto Presidencial n.º 96/22, de 2 de Maio, veio regular as instruções para a elaboração e aplicação do Qualificador Ocupacional no exercício da atividade laboral, densificando substancialmente o nível de informação que deverá constar desse documento obrigatório de gestão interna.**

Fique a conhecer neste Flash as principais novidades deste novo regime com impacto nas relações laborais.

O diploma agora publicado aplica-se a todas as entidades empregadoras sujeitas à Lei Geral do Trabalho, sendo o Qualificador Ocupacional um instrumento de gestão interna obrigatório para entidades empregadoras com mais de 10 postos de trabalho com funções distintas.

Ao regular as instruções para a elaboração e aplicação do Qualificador Ocupacional – novidade em relação ao anterior e agora revogado Decreto n.º 70/01, de 5 de Outubro –, o diploma especifica a metodologia a ser adotada e as informações que devem constar do Qualificador Ocupacional.

Adicionalmente, são estabelecidos 3 (três) tipos de Qualificador Ocupacional, a diferentes níveis:

- Qualificador Ocupacional Próprio: descreve os postos de trabalho ou funções específicas da entidade empregadora, sector ou subsector de atividade;
- Qualificador Ocupacional Coletivo: descreve as funções específicas de um grupo de entidades empregadoras que se organizem de forma similar por pertencerem a um determinado grupo económico, sector ou tipo de atividade ou estejam vinculadas ao Qualificador por via de instrumento de negociação coletiva;

- Qualificador Ocupacional de Referência – compilação das funções existentes num setor da economia nacional e é criado por iniciativa do Departamento Ministerial mediante consulta das partes interessadas.

Os Qualificadores Ocupacionais devem ser remetidos à Inspeção Geral do Trabalho (“IGT”) para análise e registo, sem prejuízo da falta de registo não impedir a aplicação do Qualificador pela entidade empregadora.

No caso de parecer negativo da IGT sobre determinadas funções, tal não determina a invalidade dos contratos de trabalho celebrados com base no Qualificador Ocupacional.

De acordo com o diploma, o Qualificador Ocupacional deverá agrupar os vários postos de trabalho ou funções nas seguintes categorias quatro (4) categorias: (i) Operários;

(ii) Administração e serviços; (iii) Técnicos; e (iv) Responsáveis.

De igual modo, o Qualificador Ocupacional deverá agora prever um intervalo salarial (*banda funcional*) compreendido entre um valor mínimo e máximo a aplicar a um agrupamento de funções de igual valor existentes na organização, sendo que, na descrição de cada posto de trabalho deverá ser especificado qual a respetiva banda funcional.

O diploma estabelece ainda que o incumprimento das suas disposições constitui contravenção punível com multa: (i) de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado pela entidade empregadora, se a entidade empregadora não tiver Qualificador Ocupacional; e (ii) de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado pela entidade empregadora, em caso de incumprimento, na elaboração do Qualificador, da metodologia estabelecida no diploma.

No caso de alterações relevantes na composição e estrutura organizacional da entidade empregadora ou no conteúdo ou requisitos das funções, deverá o Qualificador Ocupacional ser revisto e submetido à IGT, sendo que, sem o parecer favorável desta, o Qualificador não poderá ser aplicado, salvo se ultrapassados 90 dias após a submissão do mesmo.

As entidades empregadoras que já possuam um ou que doravante passem a estar obrigadas a possuir um Qualificador Ocupacional, bem como as entidades empregadoras que sejam criadas após a entrada em vigor do diploma, dispõem de um período de 12 meses para conformação com estas regras e/ou elaboração e aplicação do Qualificador Ocupacional.

É, assim, expectável que o diploma agora publicado tenha um significativo impacto no atual sistema de Qualificadores Ocupacionais, porquanto vem detalhar, nalguns casos minuciosamente, e uniformizar a metodologia a observar na elaboração destes. Pelo que, apesar de se estabelecer um período de 12 meses de adaptação às novas regras previstas no Decreto Presidencial n.º 96/22, será aconselhável que as entidades empregadoras procurem, com a maior brevidade, adaptar os seus atuais e/ou criar novos Qualificadores Ocupacionais de acordo com o quadro legal ora vigente.

# Contactos



[ANGOLA@VDALEGALPARTNERS.COM](mailto:ANGOLA@VDALEGALPARTNERS.COM)