

Regime jurídico do qualificador ocupacional

Foi publicado e entrou em vigor o Decreto Presidencial n.º 96/22, de 2 de Maio, que aprova novas instruções para a elaboração e aplicação do Qualificador Ocupacional pelas entidades empregadoras, tendo sido, assim, revogado o Decreto n.º 70/01, de 5 de Outubro.

Elaboração do Qualificador Ocupacional

A obrigação de elaboração do Qualificador Ocupacional abrange todas as entidades empregadoras sujeitas à Lei Geral do Trabalho, sempre que empreguem mais de 10 (dez) trabalhadores com funções distintas.

Passam a existir 3 (três) tipos de Qualificador Ocupacional, podendo ser:

- próprio:** descreve os postos de trabalho ou as funções específicas da entidade empregadora, sector ou sub-sector de actividade;
- colectivo:** descreve as funções específicas de um grupo de entidades empregadoras que se organizam de forma similar por pertencerem a um grupo económico, sector ou tipo de actividade;
- de referência:** é a compilação das funções existentes num sector da economia nacional e é criado por

iniciativa do Departamento Ministerial do respectivo sector.

Em qualquer dos modelos, a descrição dos postos de trabalho deve considerar os seguintes elementos: ocupação, cargo ou função; base remuneratória; conteúdo ou procedimento do trabalho na descrição das funções; responsabilidades do trabalho; requisitos de conhecimentos académicos, profissionais e competências exigidos; níveis de evolução na carreira profissional; categorias mais baixas e níveis de progressão na carreira que pode ser determinado pelos anos de experiência profissional.

Implementação do Qualificador Ocupacional

Compete à Inspeção Geral do Trabalho (“IGT”) aprovar, registar e inspecionar o cumprimento da implementação do Qualificador Ocupacional, bem como aplicar as multas resultantes da violação deste diploma.

O parecer negativo da IGT não torna inválido o contrato de trabalho celebrado ao abrigo do qualificador em apreço, devendo, no entanto, a entidade empregadora adoptar as recomendações da IGT.

As entidades empregadoras que já possuem Qualificador Ocupacional ou que doravante passem a estar obrigadas, têm o período de 12 (doze) meses para implementar um Qualificador Ocupacional preparado nos termos deste diploma.

As entidades empregadoras que sejam criadas após a entrada em vigor deste diploma, a 2 de Maio de 2022, beneficiam de um período de carência de 12 meses para a elaboração e aplicação do Qualificador Ocupacional.

A falta de Qualificador Ocupacional, sempre que obrigatório, constitui contravenção punível com multa de 5 (cinco) a 10 (dez) vezes o salário médio mensal praticado pela entidade empregadora.

A violação da metodologia para elaboração do Qualificador Ocupacional constitui contravenção punível com multa de 3 (três) a 6 (seis) vezes o salário médio mensal praticado pela entidade empregadora. ■