

QUALIFICADOR OCUPACIONAL E REGISTO DOS CONTRATOS DE TRABALHO COM EXPATRIADOS – CONSOLIDAÇÃO PRÁTICA DO NOVO REGIME E RISCOS

A obrigatoriedade de aprovação de um qualificador ocupacional junto da Inspeção Geral do Trabalho existe desde 2001, mais propriamente desde a publicação do Decreto n.º 70/01, de 5 de Outubro.

De uma forma sintética, esta obrigação consiste na preparação de um regulamento interno cujo conteúdo tem de consistir na descrição (i) de todos os postos de trabalho existentes na empresa; (ii) sua hierarquia; (iii) as funções relativas a cada posto de trabalho; (iv) as competências e qualificações necessárias para cada carreira e posto de trabalho; (v) as principais regras de progressão na carreira; e (vi) o salário dos trabalhadores.

A não elaboração e aprovação de um qualificador ocupacional está sujeita a uma das multas mais elevadas previstas na legislação laboral, variando entre 10% e 15% do custo salarial total da empresa em função da gravidade da conduta do empregador.

Com o Decreto Presidencial n.º 43/17, de 6 de Março, a existência e aprovação de um qualificador ocupacional passou a ser uma obrigação administrativa de muito fácil supervisão por parte das autoridades laborais, pois o registo de qualquer contrato de trabalho celebrado com um trabalhador expatriado depende da apresentação de uma cópia do qualificador ocupacional, aprovado pela Inspeção Geral do Trabalho, pelo empregador junto do Centro de Emprego da sua área de actividade.

A mais recente prática consolidada junto dos Centros de Emprego demonstra que o mecanismo de supervisão do cumprimento do dever de elaboração e aprovação prévia de um qualificador ocupacional está perfeitamente implementado, porquanto os serviços dos Centros de Emprego têm indeferido todos os pedidos de registo de contratos de trabalho que não sejam acompanhados da exibição do qualificador ocupacional com expressa menção à categoria ocupacional detida pelo trabalhador expatriado a que respeita o pedido de registo do contrato de trabalho.

Note-se que, apesar de consistir na mera rejeição dos pedidos de registo dos contratos, este mecanismo de controlo junto dos Centros de Emprego pode ser acompanhado pelo despoletar de acções inspectivas pelos serviços da Inspeção Geral do Trabalho, no sentido de apurar da existência de qualificador ocupacional e/ou a sua adequação à organização de recursos humanos da empresa, pelo que os departamentos de recursos humanos deverão adoptar medidas de salvaguarda para cumprimento deste dever.

JURISPRUDÊNCIA

Contravenções laborais: Não retro-actividade da lei nova penalizadora (Acórdão do Tribunal Supremo, de 29 de Setembro de 2017).

No caso em apreço foi solicitado ao Tribunal Supremo que se pronunciasse sobre um acto de aplicação de uma multa por parte do Gabinete de Inspecção do Ministério dos Petróleos por violação das regras e procedimentos a serem observados no recrutamento, integração, formação e desenvolvimento de pessoal angolano e na contratação de pessoal estrangeiro para execução das operações petrolíferas aprovados pelo Decreto-Lei n.º 17/09, de 26 de Junho. Em concreto, a empresa em apreço somente havia celebrado o seu Contrato Programa com o Ministério dos Petróleos em 2011, quando o acto de aplicação de multas sancionava condutas praticadas pela empresa no curso dos anos de 2007 e 2010 pelo incumprimento de planos de angolanização e de formação de pessoal ao abrigo do aludido Decreto-Lei n.º 17/09.

A decisão do Tribunal Supremo foi no sentido de efectuar uma interpretação conforme com a Constituição da República de Angola, cujo n.º 2 do artigo 65.º proíbe a aplicação de qualquer lei nova incriminadora a factos praticados antes da sua entrada em vigor, anulando desta forma os actos de aplicação de multa relativos aos anos anteriores, por violação da referida norma.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- Decreto Presidencial n.º 56/18, de 20 de Fevereiro – Aprova um regime de isenção e simplificação de vistos de turismo para cidadãos nacionais das Repúblicas do Botswana, das Maurícias, das Seychelles, do Zimbabwe e de Singapura, os quais estarão isentos de vistos de turismo, para estadias até 30 dias por entrada e 90 dias por ano. Os cidadãos de outros países de África e ainda da América, da Ásia, da Europa, e da Oceânia passam a beneficiar dum regime simplificado de concessão de vistos de turismo, nos termos do qual os pedidos podem ser submetidos online, através do portal oficial do Serviço de Migração e Estrangeiros, e os vistos devem ser emitidos num prazo não superior a 3 dias úteis. O novo regime está em vigor desde 30 de Março de 2018.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA:

- Elaborar e submeter a lista de remunerações ao Instituto Nacional da Segurança Social (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a apresentá-lo electronicamente) e pagar as contribuições até ao dia 10 do mês seguinte.
- Preparar e apresentar o Registo Nominal de Trabalhadores (formulário RENT) até 30 de Abril, relativamente aos dados de pessoal de Março.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com

ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@mirandaalliance.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2018. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.