

Newsletter Angola

Regime Jurídico do Qualificador Ocupacional

Janeiro de 2026

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

É um instrumento de Gestão Interna, obrigatório para as entidades empregadoras com mais de 10 postos de trabalho com funções distintas. O Qualificador Ocupacional permite:

- Garantir equidade interna e transparência salarial;
- Estruturar carreiras e progressão profissional;
- Sustentar decisões de contratação, avaliação, promoções e mobilidade interna;
- Reduzir riscos legais e sancionatórios, em conformidade com a Inspeção Geral do Trabalho (IGT);
- Servir de base para contratos de trabalho, regulamento interno e auditorias de compliance.

Nota: O Qualificador Ocupacional corresponde a um *Job Architecture Framework*, integrando funções, responsabilidades, níveis hierárquicos e bandas salariais, permitindo consistência entre práticas locais e padrões globais.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

Base legal

- Decreto Presidencial n.º 96/22 e Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23);
- Aplicável a todas as entidades empregadoras, com obrigatoriedade reforçada para aquelas com mais de 10 postos de trabalho distintos;
- O incumprimento constitui infração, sujeita a sanções da IGT.

Nota: Este enquadramento garante que empresas de médio e grande porte implementem práticas estruturadas de gestão de funções, reduzindo risco de litígios ou multas.

Inspecção e Sanções

- 5 a 10 vezes o salário médio mensal: inexistência do Qualificador Ocupacional;
- 3 a 6 vezes o salário médio mensal: violação da metodologia

Nota: Documentação completa do processo de elaboração e revisão reduz exposição a multas e riscos legais.

3. CONCEITO E VALOR ESTRATÉGICO

O Qualificador Ocupacional é um instrumento estruturante de governação de recursos humanos, concebido para ser muito mais do que um requisito legal. Funciona como a espinha dorsal da gestão estratégica de pessoas, permitindo às organizações alinhar estruturas funcionais, carreiras e políticas salariais com os seus objetivos de negócio e com as melhores práticas internacionais, sendo que:

- Padroniza e hierarquiza funções e postos de trabalho;
- Define critérios claros de avaliação e progressão;
- Garante equidade interna e transparência salarial;
- Suporta planos de formação, recrutamento e retenção de talentos;
- Reduz risco legal e operacional;
- Facilita auditoria e inspeção.

Nota: O Qualificador Ocupacional funciona como *Job Architecture* e *Job Classification System*, utilizado para garantir coerência global, transparência e compliance.

4. TIPOLOGIA DO QUALIFICADOR

Os tipos de Qualificador Ocupacional permitem organizar funções de forma coerente e adaptada à sua realidade, garantindo transparência, equidade e conformidade.

- **Qualificador Ocupacional Próprio:** descreve funções específicas da entidade, sector ou subsector.

Nota: Permite adaptar a descrição funcional às particularidades da empresa.

- **Qualificador Ocupacional Colectivo:** funções comuns a um grupo de entidades com estrutura organizacional ou sectorial similar.

Nota: Útil para grupos económicos ou cadeias empresariais, padronizando funções e salários.

- **Qualificador Ocupacional de Referência:** funções compiladas a nível nacional, criadas pelo Departamento Ministerial mediante consulta das partes interessadas.

Nota: Serve como *benchmark* sectorial, orientando empresas sobre padrões nacionais e práticas aceites.

5. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

O Qualificador Ocupacional deve seguir princípios de boas práticas internacionais, sem alterar obrigações legais:

- **Equidade interna:** “trabalho igual, salário igual” — evita discriminação salarial ou sobreposição de funções;
- **Coerência funcional:** descrição clara e não redundante das funções;
- **Transparência:** critérios de classificação e progressão comunicados aos trabalhadores;
- **Rastreabilidade:** histórico de versões e alterações documentado;
- **Atualização periódica:** revisão sempre que houver mudanças relevantes na estrutura ou funções.

Nota: Estes princípios garantem que o Qualificador Ocupacional seja não só legalmente correto, mas também um instrumento de gestão estratégica e mitigação de risco.

6. REGISTO E APLICABILIDADE

O registo do Qualificador Ocupacional junto da IGT garante conformidade legal e transparência institucional, mantendo-se a sua aplicação interna válida mesmo antes da aprovação formal. O registo segue o seguinte processo:

- Remeter o Qualificador Ocupacional à IGT para análise e registo;
- A ausência de registo não impede a aplicação interna;
- Se não aprovado, conformar às recomendações da IGT;
- Parecer negativo parcial não invalida contratos existentes baseados no Qualificador Ocupacional.

Nota: Arquivar todos os pareceres e versões é boa prática de compliance e mitigação de risco.

7. REVISÃO DO QUALIFICADOR

A revisão do Qualificador Ocupacional assegura que o documento se mantenha atualizado face a alterações organizacionais ou funcionais, preservando a conformidade legal e a eficácia na gestão de recursos humanos.

- Revisão obrigatória quando houver alterações significativas na estrutura organizacional ou conteúdo funcional;
- Alterações relevantes: impacto na escala funcional ou grelha salarial;
- Remetido à IGT para registo;
- Pode ser aplicado sem parecer após 90 dias úteis se a IGT não se pronunciar.

Boa prática: revisão periódica a cada 2–3 anos, mantendo histórico de versões, para monitorizar evolução de funções e grelha salarial.

7. INTEGRAÇÃO COM RH E COMPLIANCE

O Qualificador Ocupacional deve ser utilizado como base para:

- Contratos de trabalho
- Regulamento interno
- Avaliação de desempenho
- Planos de formação
- Estrutura salarial e promoções
- Auditoria interna e compliance legal

Nota: Um Qualificador Ocupacional bem estruturado reduz riscos legais e reputacionais, melhora transparência e equidade, e serve como ferramenta de gestão de talentos e alinhamento estratégico.

8. A NOSSA ABORDAGEM

A nossa equipa combina expertise legal, operacional e estratégica, garantindo que o QO da sua organização:

- Está em conformidade com a Lei Geral do Trabalho e o Decreto Presidencial n.º 96/22;
- Reflete uma estrutura funcional clara, equitativa e auditável;
- Suporta decisões de gestão de talentos, avaliação de desempenho e política salarial;
- Reduz risco legal e sancionatório.

Entre em contacto com os nossos especialistas:

- **Maurilson Ramos** | Partner - mspr@piadvisory.net
- **Nancy Fernandes** | HR Business Partner - nafe@piadvisory.net

Disclaimer: O presente documento destina-se a ser distribuído exclusivamente entre clientes e colaboradores da PI Advisory. A informação nele contida é fornecida de forma geral e abstracta, não devendo ser utilizada como base para qualquer decisão sem assessoria profissional especializada e adequada ao caso concreto. O seu conteúdo não pode ser reproduzido, integral ou parcialmente, sem a autorização expressa da PI Advisory.

CONTACTS

Portugal - Lisbon: Rua Afonso, Praça 70, Torre de Monsanto 70, 7 Andar
Phone: (+351) 916 040 506

Angola - Luanda: Rua Marechal Brós Tito, Edifício Escom, 11.º Andar, Fracção C
Phone: (+244) 931 328 419

Mozambique – Maputo: Av. Francisco Orlando Magumbwe, 227
Phone: (+258) 856 371 455

Mail: info@piadvisory.net

Website: www.piadvisory.net