



REGULAMENTO DE PROGRESSÃO NA CARREIRA DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Tete, Setembro de 2023

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	4
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	4
Artigo 1.....	4
(Objecto).....	4
Artigo 2.....	4
(Âmbito de Aplicação).....	4
Artigo 3.....	4
(Definições).....	4
CAPÍTULO II.....	5
ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL.....	5
Artigo 4.....	5
(Carreira Técnica).....	5
Artigo 5.....	5
(Recrutamento e Selecção).....	5
Artigo 6.....	6
(Admissão por Recrutamento Externo).....	6
CAPÍTULO III.....	6
PROGRESSÃO NA CARREIRA.....	6
Artigo 7.....	6
(Progressão dentro da mesma Categoria Horizontal).....	6
Artigo 8.....	7
(Progressão Funcional).....	7
Artigo 9.....	7
(Critérios de Progressão Funcional).....	7
Artigo 10.....	8
(Progressão Funcional Vertical - Promoção).....	8
CAPÍTULO IV.....	9
PRÉMIOS E REMUNERAÇÕES.....	9
Artigo 11.....	9
(Quadro e posições remuneratórias).....	9
Artigo 12.....	9
(Prémios de Desempenho).....	9
Artigo 13.....	10
(Funções exercidas em Comissão de Serviço ou em Cargos Directivos).....	10
CAPÍTULO V.....	10
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS.....	10
Artigo 14.....	10
(Normas Regulamentares Decorrentes do Presente Regulamento).....	10
Artigo 15.....	10
(Excepções e Exclusões).....	10
Artigo 16.....	11
(Omissões).....	11
Artigo 17.....	11
(Entrada em Vigor).....	11

Preâmbulo

O Instituto Superior Politécnico de Engenharia e Ciências (ISUPEC) é uma instituição do ensino superior de direito privado, dotada de personalidade jurídica e goza de autonomia estatutária e regulamentar, científica, pedagógica, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar.

A implementação deste regulamento deve ser em articulação com os demais instrumentos normativos do ISUPEC, com destaque para o Estatuto Orgânico, Regulamento Geral Interno, entre outros.

A forma de ser e estar dos membros da Comunidade Académica do ISUPEC sustenta-se na legislação moçambicana, especificamente a que regula a área do ensino superior e nos elementos identitários institucionais que tem como missão, visão e valores, os seguintes:

As características institucionais do ISUPEC fundam-se num elevado profissionalismo na organização e conta com um perfil de colaboradores que têm autonomia de trabalho, cujas decisões estatutariamente são descentralizadas e ao mesmo tempo colegiais. Essas características formam uma estrutura complexa com multidiversidade, constituída por um sistema político, administrativo, científico, académico e cultural diversificado mas que trabalha em coordenação com os comandos da hierarquia institucional e sectorial.

Nesse contexto, para atender aos desafios de garantia de qualidade no desenvolvimento da sua missão, o presente regulamento apresenta os princípios para a gestão da carreira de técnico administrativo e considera como pressupostos fundamentais, a qualificação e racionalização de gestão de recursos humanos na instituição.

Assim, com este regulamento de Progressão na Carreira do Corpo Técnico Administrativo, o ISUPEC visa entre outros objectivos: investir em recursos humanos para ampliar a potencialidade das pessoas, valorizando suas capacidades, tais como inteligência, sensibilidade, criatividade, ampliando também a profissionalização de forma articulada com os objectivos institucionais e propiciando a manutenção da empregabilidade e incentivar o aprimoramento da competência e da atuação crítica e responsável, bem como a construção de estímulos para o bem-estar entre as pessoas.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1 **(Objecto)**

O presente Regulamento tem como objecto a instituição dos princípios, regras, mecanismos e procedimentos que regem o pessoal integrado na Carreira de Técnico Administrativo do ISUPEC.

Artigo 2 **(Âmbito de Aplicação)**

O presente Regulamento aplica-se ao pessoal Técnico Administrativo, com contrato de trabalho, doravante designado por Corpo Técnico Administrativo (CTA), integrado nas Unidades Orgânicas do ISUPEC e, subsidiariamente, ao pessoal técnico contratado em regime de excepcionalidade e parceiros de cooperação na área técnica em serviço no ISUPEC.

Artigo 3 **(Definições)**

Para efeitos do presente Regulamento, considera-se corpo técnico administrativo, todo o pessoal integrado na Carreira de Técnico-Administrativo que, possuindo requisitos habilitacionais e profissionais, é recrutado para desempenhar tarefas e exercer funções técnicas na área administrativa.

1. **Carreira** é um conjunto hierarquizado de categorias e escalões de idêntico nível de conhecimento e complexidade a que o pessoal técnico-administrativo tem acesso, de acordo com o tempo de serviço, o mérito de desempenho individual, o grau académico e a qualificação profissional.
2. **Carreira de Técnico Administrativo** é o conjunto de categorias que integram os profissionais que exercem funções administrativas no ISUPEC constantes no presente Regulamento.
3. **Promoção** é a mudança vertical de uma Classe ou Categoria para outra imediatamente superior da respectiva Carreira e opera-se para o escalão e índice a que corresponde ao vencimento imediatamente superior.

4. **Progressão** é a mudança horizontal de um Escalão para outro imediatamente a seguir e opera-se dentro da respectiva faixa salarial da mesma categoria profissional.
5. **Mudança de Carreira** corresponde à transição de uma Carreira para outra, obedecendo aos requisitos habilitacionais e profissionais exigidos pelos qualificadores profissionais.
6. **Unidades Orgânicas** constituem Unidades Orgânicas do ISUPEC, as de natureza académica, administrativa e especiais da instituição.

CAPÍTULO II

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

Artigo 4 **(Carreira Técnica)**

1. A carreira técnica do ISUPEC integra as categorias profissionais cuja caracterização genérica e requisitos mínimos de acesso se encontram especificados no Anexo I.
2. Às categorias profissionais referidas no número anterior correspondem níveis remuneratórios horizontais, conforme especificado no Anexo III.

Artigo 5 **(Recrutamento e Selecção)**

O recrutamento e selecção de colaboradores para o CTA do ISUPEC obedecem aos seguintes princípios:

- a) Identificação da necessidade de recrutamento pelas estruturas competentes, que submetem o pedido de recrutamento ao Director-Geral e, após aprovação, o reencaminha para o Departamento de Recursos Humanos.
- b) Validação prévia do perfil da função a preencher. No caso de este não existir, será criado um perfil funcional específico, que servirá de referência ao processo de recrutamento e selecção.
- c) Recrutamento e selecção através do Departamento de Recursos Humanos em coordenação com a Unidade Orgânica que enquadrará o colaborador, após aprovação pelo Director-Geral.

- d) Processo de recrutamento efetuado preferencialmente tendo em consideração tanto a disponibilidade de recursos humanos internos como uma consulta ao mercado.
- e) Para efeitos de selecção de candidatos internos, será considerado o disposto neste regulamento quanto à progressão funcional no ISUPEC.

Artigo 6 **(Admissão por Recrutamento Externo)**

A admissão por recrutamento externo obedece aos seguintes princípios gerais:

- a) Mediante a função, o colaborador é posicionado numa das categorias profissionais definidas no presente regulamento, tendo em conta o perfil funcional por este exigido.
- b) Em regra, a admissão processa-se pelo primeiro nível remuneratório da respectiva categoria, nada obstando, contudo, o posicionamento noutra nível remuneratório, mediante avaliação do perfil do candidato seleccionado.
- c) Findo um período probatório, não inferior a um ano e que poderá vigorar até ao momento de uma eventual integração nos quadros, quando tiver sido celebrado um contrato a termo, pode haver lugar a um reposicionamento do colaborador caso a avaliação de desempenho do colaborador, no referido período, o justifique.
- d) Os reposicionamentos decorrentes do descrito na alínea anterior serão enquadrados à luz do disposto nos pontos 4, 5 e 6 do artigo 7º, na aplicação cumulativa dos efeitos previstos pela conclusão de ciclos avaliativos.

CAPÍTULO III **PROGRESSÃO NA CARREIRA**

Artigo 7 **(Progressão dentro da mesma Categoria Horizontal)**

1. Esta tipologia de progressão horizontal consiste numa evolução dentro a banda remuneratória.
2. Os critérios de progressão horizontal são:
 - a) O tempo de permanência no nível remuneratório;
 - b) O resultado da avaliação global de desempenho;
3. Estabelecem-se duas formas de progressão dentro da mesma categoria: a opção gestionária normal e a opção gestionária excepcional.

4. Sem prejuízo do disposto na alínea c) do artigo anterior, a progressão horizontal por opção gestonária normal ocorre para o primeiro nível remuneratório superior quando são satisfeitos, cumulativamente, os seguintes requisitos:
 - a) Três anos de permanência mínima na mesma posição remuneratória;
 - b) Três avaliações anuais com nível de Bom;
 - c) Resultado médio global da avaliação do desempenho no triénio de “muito bom” (valor > 4,00 numa escala de cinco níveis).
5. A progressão horizontal por opção gestonária excepcional ocorre para o primeiro nível remuneratório superior ao actual quando o colaborador tiver obtido um resultado médio global da avaliação do desempenho no triénio de “excelente” (valor global > 4,50 numa escala de 0 a 5, verificando-se as restantes condições expressas no número anterior.
6. A progressão na carreira está dependente de cabimento orçamental a ser incluído no plano de actividades e mapa orçamental anual.
7. Os colaboradores abrangidos pelo disposto na alínea c) do artigo 5º reiniciam novo triénio avaliativo após o reposicionamento.

Artigo 8 **(Progressão Funcional)**

1. A progressão funcional implica a transição do colaborador para uma função diferente daquela que ocupa num dado momento, tendo implícita uma modificação substancial de responsabilidades.
2. A progressão funcional pode ocorrer numa mesma unidade funcional ou entre unidades diferentes.
3. A progressão funcional pode implicar, ou não, uma mudança do nível hierárquico na organização.

Artigo 9 **(Critérios de Progressão Funcional)**

1. Os critérios individuais de progressão funcional que constarão do edital do concurso para acesso à função são os seguintes:
 - a) **Desempenho:** o resultado global da avaliação decorrente da avaliação de desempenho, realizada no âmbito da aplicação do sistema de gestão de desenvolvimento de recursos humanos para o pessoal técnico, considerada para progressão horizontal na função Actual;

- b) **Potencial:** resultado decorrente da análise realizada no âmbito da aplicação do sistema de gestão de desenvolvimento de recursos humanos para o pessoal técnico;
 - c) **Motivação:** a existência de manifestação de interesse explícito do colaborador para a transição;
 - d) **Tempo:** maturidade na função Actual necessária para aceder à função-destino;
 - e) **Competências comportamentais:** nível de desenvolvimento do colaborador face às competências comportamentais críticas para o exercício da função-destino;
 - f) **Competências técnicas e aptidões:** nível de proficiência do colaborador face às competências técnicas oriundas de habilitações, formação e/ou aptidões críticas para o exercício da função-destino;
 - g) **Saber-fazer:** domínio, pelo colaborador, de um conjunto de conhecimentos práticos não directamente oriundos de competências técnicas e/ou aptidões, implícitos à boa execução da função-destino;
2. Para além dos critérios individuais, a progressão funcional, está dependente de vaga no posto de trabalho na função-destino e, quando implique mudança de nível remuneratório, de cabimento orçamental a ser incluído no plano anual de actividades.

Artigo 10

(Progressão Funcional Vertical - Promoção)

1. A promoção, também designada progressão funcional vertical, é um subtipo específico de progressão funcional, que implica obrigatoriamente uma mudança de função e de nível de autoridade, podendo ocorrer numa mesma unidade funcional ou entre unidades diferentes.
2. Os critérios de promoção são os constantes do artigo anterior para a progressão funcional.
3. Do reposicionamento na nova categoria decorrente de uma transição profissional deverá resultar a colocação num nível ou subnível remuneratório superior ao de partida.
4. Nas situações em que, num ciclo avaliativo, ocorra uma transição de categoria profissional da qual resulte uma variação de superior ou igual a um nível remuneratório não haverá lugar a progressão na carreira decorrente da avaliação de desempenho.
5. Quando a variação anteriormente referida tiver sido inferior a um nível remuneratório, a sua acumulação com a que decorre da avaliação de desempenho não pode exceder um nível remuneratório.

CAPÍTULO IV

PRÉMIOS E REMUNERAÇÕES

Artigo 11 **(Quadro e posições remuneratórias)**

As posições (níveis e subníveis) e quadro remuneratório do pessoal da carreira técnica são fixados pelo Conselho Superior, podendo o último ser objecto de revisão anual.

Artigo 12 **(Prémios de Desempenho)**

1. Quando exista cabimento orçamental o Conselho Superior, sob proposta do Conselho de Administração pode fixar, numa base anual, um montante pecuniário destinado a premiar trabalhadores com elevado desempenho.
2. Para efeitos do ponto anterior entende-se por elevado desempenho uma classificação anual de “Excepcional” ou “Muito Bom”.
3. O prémio a atribuir aos trabalhadores que se encontrem nas situações descritas em 2 é proporcional à sua remuneração base (não considerando eventuais adicionais e subsídios), tendo base o vencimento base auferido a 31 de Dezembro do ano civil a que respeita, sendo o respetivo coeficiente de proporcionalidade função do valor quantitativo da avaliação de desempenho de acordo com a tabela no Anexo II.
4. O indexante “I” utilizado no cálculo na tabela do Anexo II é fixado anualmente pelo Conselho Superior do ISUPEC, sob proposta do Director-Geral considerando a dotação orçamental referida em 1, e não pode exceder os 300%.
5. O prémio de desempenho e a progressão na carreira não têm efeitos cumulativos. Assim sendo, caso um trabalhador venha a constituir direito a progredir na carreira em resultado do preenchimento dos requisitos constantes no artigo 7.º, no ano de progressão não poderá beneficiar de prémio de desempenho anual que venha a ser definido e atribuído nos termos dos pontos 1 a 4 do presente artigo.

Artigo 13
(Funções exercidas em Comissão de Serviço ou em Cargos Directivos)

1. A remuneração do pessoal do CTA que desempenhe funções em comissão de serviço será fixada pelo Conselho Superior, sob proposta do Director-Geral.
2. A progressão na carreira de pessoal na carreira técnica que se encontre em comissão de serviço efetua-se na carreira de retorno pelo que não afecta a remuneração referida no ponto anterior.
3. É abrangido pelo artigo anterior o pessoal do CTA que desempenhe funções em comissão de serviço ou funções directivas, desde que as acumule com outras funções técnicas.
4. Para efeitos de aplicação do disposto no artigo 10.º o valor quantitativo da avaliação de desempenho do pessoal da carreira técnica em funções directivas é o que resultar da média de todas as classificações de desempenho, superiores ou iguais a 4, apurada no conjunto do restante pessoal técnico e docente.

CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Artigo 14
(Normas Regulamentares Decorrentes do Presente Regulamento)

O Conselho Superior, sob proposta do Director-Geral aprovará, em documento autónomo os instrumentos e mecanismos de avaliação e progressão das funções em comissão de serviço.

Artigo 15
(Excepções e Exclusões)

O Conselho Superior pode decidir pela não aplicação, no todo ou em parte, do disposto no presente regulamento a colaboradores que venham a ser contratados no âmbito das Unidades Orgânicas Especiais como Centros de Extensão e Inovação, de Empreendedorismo e outros, essencialmente vocacionados à prestação de serviços à comunidade e dotadas de autonomia ao nível dos processos de gestão e de decisão.

Artigo 16
(Omissões)

Os casos omissos na interpretação deste regulamento serão resolvidos por Deliberação do Conselho Directivo do ISUPEC.

Artigo 17
(Entrada em Vigor)

O presente Regulamento entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho Superior do ISUPEC.

ANEXO I

DESCRITIVO FUNCIONAL GENÉRICO E REQUISITOS MÍNIMOS DE ACESSO À CATEGORIA PROFISSIONAL

Categorias (bandas remuneratórias)	Descritivo Genérico	Requisitos de Acesso (mínimos)*
Técnico Superior Sénior	Profissional que desenvolve funções orientadas para a consultoria e análise estratégica; conceção e estudo; avaliação, gestão e coordenação de recursos e de processos de elevada complexidade.	Qualificação Nível 7: Mestrado ou competências profissionais equivalentes.
Técnico Sénior	Profissional que desenvolve funções orientadas para a análise, aplicação, gestão e coordenação funcional de processos e recursos que requeiram a aplicação de técnicas, procedimentos e conhecimentos com elevada especialização.	Qualificação Nível 6: Licenciatura ou competências profissionais
Técnico Médio	Profissional que executa trabalhos de natureza técnica e administrativa que requerem a aplicação de técnicas e conhecimentos especializados, incluindo, sempre que necessário, a coordenação técnico-funcional de procedimentos e recursos.	Qualificação Nível 5: Ensino Técnico Médio Profissionalizante ou competências profissionais equivalentes.
Técnico	Profissional que executa trabalhos de natureza técnica e administrativa que requerem a aplicação de técnicas e conhecimentos especializados, incluindo, sempre que necessário, a coordenação técnico-funcional de procedimentos e recursos.	Qualificação Nível 4: Ensino Secundário Médio Geral, Ensino Técnico Médio ou competências profissionais equivalentes.
Auxiliar	Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e procedimentos de caráter genérico e de suporte.	Qualificação Nível 2: Ensino Secundário Básico ou competências profissionais equivalentes.

ANEXO II

Tabela de Coeficientes para Apuramento de Prémio de Desempenho

Classificação Global Quantitativa (arredondada à décima)	Coeficiente
4.0	0.50 x I
4.1	0.55 x I
4.2	0.60 x I
4.3	0.65 x I
4.4	0.70 x I
4.5	0.75 x I
4.6	0.80 x I
4.7	0.85 x I
4.8	0.90 x I
4.9	0.95 x I
5.0	1.0 x I

I = indexante nominal fixado anualmente pelo Conselho de Administração em função do valor orçamentado para prémios no ano em causa.

Exemplo: Seja I = 30% o indexante fixado, pelo Conselho de Administração, num determinado ano. Neste caso o prémio a atribuir a um trabalhador com avaliação final quantitativa de 4.4 resulta da aplicação da fórmula $\text{Prémio} = 0.70 \times 30\% \times (\text{Valor da remuneração base})$.

ANEXO III

**CATEGORIAS PROFISSIONAIS E CORRESPONDENTES NÍVEIS REMUNERATÓRIOS
HORIZONTAIS E POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS**

Descrição	Posições Remuneratórias																			
Categorias (bandas remuneratórias)	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,6	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5	10	
Auxiliar																				
Técnico																				
Técnico Médio																				
Técnico Superior																				
Técnico Superior Sênior																				