

**MINISTÉRIO DE
INFRAESTRUTURA E
TRANSPORTES**

**Portaria nº22/2005
de 21 de Março**

Convindo, nos termos e ao abrigo da alínea c) do artigo 46º, dos Estatutos do Instituto das Comunicações e das Tecnologias de Informação, aprovados pelo Decreto-Regulamentar nº. 1/2004, de 9 de Fevereiro, aprovar o Plano de Cargo, Carreiras e Salários do mesmo Instituto.

Manda o Governo da República de Cabo Verde, pelo Ministro de Estado das Infraestruturas e Transportes o seguinte:

Artigo 1º

É aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Instituto das Comunicações e das Tecnologias de informação, que faz parte integrante do presente diploma.

Artigo 2º.

Este diploma entra em vigor com efeitos retroactivos a 6 de Janeiro de 2005.

Gabinete do Ministro de Estado das Infraestruturas e Transportes, 2 de Março de 2005. – O Ministro, *Manuel Inocêncio Sousa*

**PLANO DE CARGOS CARREIRAS E
SALÁRIOS DO PESSOAL**

**INSTITUTO DAS COMUNICAÇÕES E
DAS TECNOLOGIAS DE
INFORMAÇÃO - ICTI**

REGULAMENTO - PCCS

PREÂMBULO

Os princípios e conceitos utilizados na concepção e elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do pessoal do Instituto das Comunicações e das Tecnologias de Informação enquadram-se na moderna filosofia de gestão dos Recursos Humanos. Esta filosofia assenta na flexibilidade e mobilidade funcional e operacional do pessoal bem como na criação e desenvolvimento das condições em que o potencial humano possa contribuir decisivamente à realização dos fins da instituição.

Assim sendo, os principais objectivos do PCCS do ICTI são:

- possibilitar a flexibilidade na gestão dos recursos humanos;
- proporcionar a polivalência no desempenho;
- dar uma perspectiva de carreira ao trabalhador;
- possibilitar a mobilidade horizontal e vertical na organização
- incentivar os melhores e fomentar a competitividade positiva

O PCCS - objecto, âmbito, conceitos, condições, critérios e outros - incluindo um anexo (Anexo I) em que se visualizam, para cada categoria, as respectivas exigências para evolução,

nomeadamente as condições e normas de acesso e progressão mais a de Avaliação do Desempenho, que são indispensáveis à criação de um clima organizacional de valências positivas, promotora da valorização da competência e da experiência profissionais.

Satisfeitos os requisitos estabelecidos, a possibilidade de promoção interna estimula o trabalhador a um esforço suplementar de desenvolvimento profissional, compensado pela perspectiva de carreira na organização. Outras vantagens da valorização da competência e da experiência profissionais são o reforço da estabilidade e a consolidação do Quadro de Pessoal, aspecto de importância primordial na criação das condições de sucesso.

Além das carreiras funcionais, apresentam-se um quadro de funções exercidas em comissão de serviço e as respectivas condições e normas de acesso. Este modelo facilitará a mobilidade interna e a nomeação para Cargos de Chefia e Assessoria situados em níveis de remuneração previamente definidos.

Espera-se que estes instrumentos de Gestão dos Recursos Humanos permitam dar um passo significativo nesta fase de organização e implementação da estratégia do ICTI.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

(Objecto)

O presente plano de cargos carreiras e salários regula as relações de trabalho,

estabelece os princípios, regras e critérios da organização, estruturação e desenvolvimento de carreiras e categorias profissionais do pessoal do Instituto das Comunicações e das Tecnologias de Informação, adiante designado ICTI, sem prejuízo do disposto em cláusula contratual expressa ou norma legal imperativa em contrário.

Artigo 2º

(Âmbito de aplicação)

Salvo disposição em contrário, o presente diploma aplica-se a todos os trabalhadores recrutados pelo ICTI, independentemente das funções que exercem.

Artigo 3º

(Regime aplicável)

O pessoal do ICTI rege-se pelo presente regulamento, demais regulamentação interna e pelo regime jurídico geral das relações de trabalho.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Artigo 4º

(Definição de conceitos)

Para efeitos do presente diploma, entende-se por:

- a) Carreira – conjunto de categorias profissionais com a mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, que se desenvolvem obedecendo

- a determinadas regras de promoção e/ou progressão;
- b) Categoria profissional – conjunto de actividades ou tarefas que constituem cada posição funcional e salarial de uma carreira;

- j) Recrutamento externo – quando havendo vaga, o seu preenchimento é feito por concurso de entre candidatos estranhos a instituição.

Artigo 5º

(Objectivos)

O presente diploma pretende os seguintes objectivos:

- d) Cargo – conjunto de funções e responsabilidades cometidas a um determinado trabalhador;
- e) Nível – cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada categoria profissional;
- f) Progressão – mudança do trabalhador de um nível para o imediatamente superior, dentro da mesma categoria profissional;
- g) Promoção – mudança do trabalhador de uma categoria profissional para outra imediatamente superior, dentro da mesma carreira;

- a) Definição de critérios e padrões de ingresso e desenvolvimento profissional do pessoal efectivo do ICTI;
- b) Obtenção de justiça e equidade salarial;
- c) Desenvolvimento profissional na base do mérito, aferido mediante avaliação de desempenho individual;
- d) Atracção e retenção de pessoal competente e qualificado;
- e) Racionalização e aproveitamento do pessoal efectivo.

- h) Reclassificação – colocação de um trabalhador numa categoria profissional da mesma carreira ou de carreira diferente, desde que adquiridos os requisitos exigidos para o efeito, designadamente habilitações literárias e qualificações profissionais adequadas a categoria;

- i) Recrutamento interno – quando havendo vaga, o seu preenchimento é feito por concurso entre trabalhadores da instituição;

Artigo 6º

(Recrutamento e selecção)

1. O recrutamento de pessoal consiste num conjunto de operações que tem por objecto satisfazer as necessidades de pessoal do ICTI, pondo a sua disposição os efectivos qualificados necessários a realização das suas atribuições.
2. A selecção de pessoal consiste num conjunto de operações enquadradas no processo de recrutamento que, mediante utilização de métodos e

técnicas adequadas, permitem avaliar e classificar os candidatos segundo aptidões e capacidades indispensáveis para o exercício das tarefas e responsabilidades de determinada função.

Artigo 7º

(Processo de recrutamento e selecção)

1. Os processos de recrutamento e selecção do pessoal obedecem aos seguintes requisitos:

- a) Liberdade de candidatura;
- b) Igualdade de condições e de oportunidades para os candidatos;
- c) Divulgação atempada dos métodos de selecção, do sistema de classificação final a utilizar e dos programas das provas de conhecimento quando haja lugar a sua aplicação;
- d) Aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação;
- e) Neutralidade da composição do Júri;
- f) Direito de recurso.

2. O concurso é o processo de recrutamento e selecção normal e obrigatório para o pessoal abrangido pelo presente diploma.

3. O recrutamento e selecção de pessoal são feitos pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos e homologado pelo Conselho de Administração.

Artigo 8º

(Admissão a concurso)

São requisitos de admissão a concurso para lugar de quadro do ICTI:

- a) Ser maior e não estar interdito para o exercício de funções a que se candidata;
- b) Possuir as habilitações literárias e ou formações profissionais exigidas;
- c) Possuir robustez física e psicológica indispensável para o exercício da função.

Artigo 9º

(Admissões fora do quadro)

Podem ser recrutados trabalhadores para exercer funções fora do quadro mediante contrato de tarefa e de avença, nos termos previstos na lei.

Artigo 10º

(Métodos de selecção)

- 1. O ingresso nas carreiras faz-se, em princípio, por recrutamento interno.
- 2. Verificada a inexistência de pessoal interno que reúna os requisitos exigidos para preencher uma determinada função, recorrer-se-á ao recrutamento externo.
- 3. O recrutamento é feito mediante concurso.
- 4. No concurso são utilizados, isoladamente ou conjuntamente, os seguintes métodos de selecção:
 - a) Avaliação curricular;
 - b) Prova de conhecimento.

5. Para além destes métodos de selecção, podem ser utilizados, ainda, outros métodos que se julgar pertinentes, nomeadamente o curso de formação profissional, o teste psicotécnico e a entrevista.
6. Os métodos de selecção referidos nos números anteriores visam os seguintes objectivos:
 - a) Avaliação curricular – avaliar as aptidões profissionais do candidato, ponderando, de acordo com as exigências da função, as habilitações académicas, a formação, a qualificação e a experiência profissional na área para que o concurso foi aberto;
 - b) Prova de conhecimento – avaliar o nível de conhecimento académico e ou profissional dos candidatos, exigíveis para o exercício da função;
 - c) Teste psicotécnico – avaliar as capacidades e características de personalidade do candidato através da utilização de técnicas psicológicas, visando determinar a sua adaptação a função;
 - d) Entrevista – método complementar para recolher informações consideradas relevantes para o exercício da função, não verificadas durante aplicação de outros métodos de selecção.
7. A realização de concurso de ingresso, de progressão e de promoção será definida por despacho normativo.

Artigo 11º

(Período experimental)

1. O recrutamento para o preenchimento de lugar no quadro de pessoal do ICTI é precedido de período experimental destinado a apreciação das aptidões do candidato e respectiva preparação profissional.
2. O estágio terá duração mínima de três meses e máxima de um ano.
3. O estágio poderá ser dispensado em situações excepcionais previstas no n.º 2, do artigo 12º.
4. Durante o período de estágio o trabalhador terá direito a remuneração correspondente a 80% da remuneração base da categoria.
5. O período de estágio conta para todos os efeitos legais, incluindo a contagem de tempo de serviço.
6. A não admissão, quer dos estagiários não aprovados, quer dos aprovados que excedam o número de vagas, implica o regresso ao serviço de origem ou a imediata rescisão de contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se tratarem de indivíduos vinculados ou não a Função Pública.

Artigo 12º

(Provimento de lugar)

1. O provimento de lugar, após o estágio, em qualquer carreira efectua-se, em regra, no primeiro nível da categoria de base.
2. Nos casos excepcionais atentas as habilitações literárias, qualificações e experiências profissionais do candidato e a natureza do cargo a prover, o Conselho de Administração pode deliberar

atribuir-lhe uma categoria e ou nível superior a categoria de base.

Artigo 13

(Formação)

1. O ICTI, na medida das suas possibilidades, financia a frequência de acções de formação que, pelas suas finalidades e nível de qualidade, se mostrem adequadas à formação profissional de cada carreira.
2. Sempre que o ICTI investir, directa ou indirectamente, um montante superior a 6 meses do salário bruto na formação de um trabalhador, este deve assinar um contrato de retorno em natura, segundo a formula “cada 6 meses de salário bruto em formação implica trabalhar no instituto 2 anos” ou indemnizar na relação, “montante investido acrescido da taxa de juros aplicada pelos bancos para o empréstimo-formação”.

CAPÍTULO III

Organização das Carreiras e Desenvolvimento Profissional

SECÇÃO I

Carreiras

Artigo 14

(Estruturação das carreiras)

1. As carreiras que integram o quadro de pessoal do ICTI são as constantes do Anexo I do presente diploma e estão organizadas nos seguintes grupos profissionais:

a) Quadro de Direcção e Assessoria;

b) Quadro Superior;

c) Quadro Técnico Profissional;

d) Quadro Auxiliar.

2. Integram o quadro de Direcção e Assessoria:

a) Os Directores;

b) Os Chefes de Departamento;

c) Os Assessores.

3. As funções do quadro de Direcção e Assessoria são exercidas em comissão de serviço.

4. As funções de Secretária e de Condutor do Conselho de Administração são exercidas por nomeação.

Artigo 15º

(Recrutamento dos cargos de direcção e assessoria)

O recrutamento para os cargos referidos no n.º 2, do artigo 14º é feito por escolha do Conselho de Administração de entre indivíduos que reúnam, pelo menos, os requisitos para o exercício de funções da carreira de quadro superior da estrutura do PCCS do ICTI.

Artigo 16º

(Comissão de serviço)

1. O prazo da comissão de serviço é de três anos renováveis podendo cessar a qualquer momento por iniciativa do ICTI ou a pedido do trabalhador ambos com aviso prévio de 60 dias.

2. O trabalhador do quadro do ICTI que desempenha função de direcção e assessoria em comissão de serviço mantém os direitos inerentes à sua carreira profissional.

3. O trabalhador do quadro do ICTI nomeado em comissão de serviço tem direito à progressão na carreira de origem, independentemente da avaliação do desempenho, desde que reúna o requisito definido na alínea a), do n.º 2, do artigo 22º.

4. Enquanto o trabalhador exercer o cargo de Director em regime de comissão de serviço considera-se para todos os efeitos que o desempenho é positivo nos termos do regulamento.

5. A comissão de serviço dos cargos de assessor, secretário e condutor finda automaticamente com a cessação de funções da entidade junto da qual prestam serviço.

Artigo 17º

(Regime de substituição)

1. Enquanto durar a vacatura do lugar por ausência ou impedimento do titular, os cargos providos em comissão de serviço podem ser exercidos por quem for designado pelo Presidente do Conselho de Administração.

2. A substituição só é autorizada nos casos em que se preveja a duração dos condicionalismos referidos no número antecedente por um período mínimo de trinta dias.

3. O período da substituição pode ir até noventa dias renovável.

4. Cessa a substituição na data em que o titular do cargo reinicie as funções

ou, a qualquer momento, por interesse do Instituto, mediante despacho do Presidente do Conselho de Administração, ou, ainda, a pedido do substituto.

5. O substituto goza dos mesmos direitos e regalias atribuídas pelo exercício do cargo ao substituído, incluindo a totalidade dos vencimentos respectivos e demais remunerações, e está adstrito aos mesmos deveres enquanto durar a substituição.

Artigo 18º

(Carreira de quadro superior)

1. O recrutamento para os cargos da carreira de quadro superior obedece as seguintes regras:

a) Técnico superior consultor, de entre técnico superior sénior com pelo menos 8 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom;

b) Técnico superior sénior, de entre técnico superior principal com pelo menos 7 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom, ou 9 anos e avaliação de desempenho de bom;

c) Técnico superior principal, de entre técnico superior com pelo menos 7 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom, ou 9 anos e avaliação de desempenho de bom;

d) Técnico superior, de entre indivíduos habilitados com licenciatura adaptada a função;

Artigo 19º

(Carreira de quadro técnico)

1. O recrutamento para os cargos da carreira de quadro técnico obedece as seguintes regras:

- a) Técnico N4 (nível 4), de entre técnico superior sénior com pelo menos 8 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom;
- b) Técnico N3 (nível 3), de entre técnico superior principal com pelo menos 7 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom, ou 9 anos e avaliação de desempenho de bom;
- c) Técnico N2 (nível 2), de entre técnico superior com pelo menos 7 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom, ou 9 anos e avaliação de desempenho de bom;
- d) Técnico N1 (nível 1), de entre indivíduos habilitados com bacharelato ou curso técnico de especialização equiparado, preferencialmente com experiência e competências comprovadas e adequadas a função.

Artigo 20º

(Carreira de quadro técnico profissional)

1. O recrutamento para os cargos da carreira de quadro técnico profissional obedece as seguintes regras:

a) Técnico profissional principal, de entre técnicos profissionais com pelo menos 13 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom, ou 15 anos de serviço e avaliação de desempenho de bom.

b) Técnico profissional, de entre indivíduos habilitados com o 12º ano de escolaridade ou ensino técnico profissional equivalente.

Artigo 21º

(Carreira de quadro auxiliar)

1. O recrutamento para os cargos da carreira de quadro auxiliar obedece as seguintes regras.

a) Auxiliar principal, de entre auxiliares com pelo menos 13 anos de serviço e avaliação de desempenho de muito bom, ou 15 anos de serviço e avaliação de desempenho de bom;

b) Auxiliar, de entre indivíduos habilitados com o 9º ano de escolaridade ou formação profissional equivalente.

SECÇÃO II

Desenvolvimento profissional

Artigo 22º

(Instrumentos de desenvolvimento profissional)

O desenvolvimento profissional faz-se por progressão, promoção e reclassificação.

Artigo 23º

(Progressão)

1. A progressão é a mudança de um nível salarial para o imediatamente superior, dentro da mesma categoria profissional.
2. A progressão opera-se, desde que verificados cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Tempo de permanência no nível conforme definido no Anexo II do presente regulamento;
- b) Avaliação de desempenho de bom nos termos do regulamento.

Artigo 24º

(Promoção)

1. A promoção é a mudança de uma categoria profissional para outra imediatamente superior, dentro da mesma carreira.
2. A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Necessidade de preenchimento de um posto de trabalho, de acordo com o plano anual de gestão de efectivos;
 - b) Existência de vaga;
 - c) Habilitações literárias e qualificações técnicas exigidas;
 - d) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria;
 - e) Avaliação de desempenho mínimo de bom;
 - f) Aprovação em concurso.

3. Só pode participar no concurso de promoção, o trabalhador que estiver integrado no último nível da respectiva categoria e cumprir com o requisito tempo de serviço.

4. O trabalhador promovido é integrado no primeiro nível salarial da nova categoria.

Artigo 25º

(Reclassificação)

Qualquer trabalhador pode ser colocado numa categoria da mesma carreira ou de carreira diferente, desde que adquira os requisitos exigidos para o efeito, designadamente habilitações literárias e qualificação profissional adequada à função e haja vaga na referida categoria.

Artigo 26º

(Planeamento)

O serviço responsável pela gestão dos recursos humanos elaborará, anualmente, o Plano Anual de Gestão de Efectivos, no qual constarão o número de vagas de ingresso e de acesso nas carreiras, os períodos para a realização dos respectivos concursos e a publicação das acções de formação.

SECÇÃO III

(Avaliação do desempenho, da competência, do potencial e da motivação)

Artigo 27º

(Avaliação)

1. No exercício da sua função, todo o pessoal do ICTI está sujeita a avaliação.

2. A avaliação visa mediar o desempenho, a competência, o potencial e a motivação do trabalhador.
3. A avaliação do desempenho consiste em avaliar o resultado do trabalho em relação ao objectivo previamente definido.
4. A avaliação da competência consiste em avaliar o domínio dos diferentes conhecimentos e saber fazer necessários num cargo para se assegurar um trabalho com qualidade.
5. A avaliação do potencial consiste em avaliar a capacidade de adquirir novas competências úteis para ocupar um cargo diferente ou o mesmo cargo com níveis de responsabilidade mais elevado.
6. A avaliação da motivação consiste em avaliar o grau de implicação e comprometimento com o trabalho e com a cultura organizacional.
7. O pessoal do ICTI será avaliado por instrumento próprio de avaliação, a aprovar pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO IV

Estrutura Remuneratória

Artigo 28º

(Retribuição)

Considera-se retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito em contrapartida do seu trabalho.

Artigo 29º

(Remuneração base)

1. A estrutura da remuneração base das carreiras consta do Anexo III a este regulamento.
2. O nível de remuneração das funções de Direcção e Assessoria consta do Anexo IV.
3. O pessoal que desempenhe funções de fiscalização, poderá ter a remuneração base acrescida até 20%, por proposta do Conselho de Administração e decisão da superintendência.

Artigo 30º

(Remunerações adicionais)

1. Para além das estabelecidas na lei do trabalho, as remunerações adicionais ou complementares são atribuídas em função das particularidades específicas da prestação do trabalho e poderão ser:
 - a) Isenção de horário;
 - b) Abono para falha.
2. Outros suplementos poderão ser fixados.
3. As condições de atribuição das remunerações adicionais referidas nos números anteriores serão regulamentadas por proposta do Conselho de Administração e decisão da superintendência.

CAPÍTULO V

Disposição Final

Artigo 31º

(Casos omissos)

As dúvidas e os casos omissos emergentes serão resolvidos por deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 32º

(Entrada em vigor)

O presente regulamento entra em vigor a partir da data da sua publicação.

ANEXO I

**Plano de Cargos Carreiras e Salários
Carreiras e Requisitos de Admissão**

QUADRO DE DIRECÇÃO E APOIAMENTO	
CATEGORIA	REQUISITOS DE ADMISSÃO
<ul style="list-style-type: none"> Director Chefe de departamento Assessor 	<ul style="list-style-type: none"> Artigo 15º PCCS Idem Idem
QUADRO SUPERIOR	
CATEGORIA	REQUISITOS DE ADMISSÃO
<ul style="list-style-type: none"> Técnico superior consultor Técnico superior sénior Técnico superior principal Técnico superior 	<ul style="list-style-type: none"> Alínea a), n.º 1 artigo 18º PCCS Alínea b), n.º 1 artigo 18º PCCS Alínea c), n.º 1 artigo 18º PCCS Alínea d), n.º 1 artigo 18º PCCS
QUADRO TÉCNICO	
CATEGORIA	REQUISITOS DE ADMISSÃO
<ul style="list-style-type: none"> Técnico N4 Técnico N3 Técnico N2 Técnico N1 	<ul style="list-style-type: none"> Alínea a), n.º 1 artigo 19º PCCS Alínea b), n.º 1 artigo 19º PCCS Alínea c), n.º 1 artigo 19º PCCS Alínea d), n.º 1 artigo 19º PCCS
QUADRO TÉCNICO PROFISSIONAL	
CATEGORIA	REQUISITOS DE ADMISSÃO
<ul style="list-style-type: none"> Técnico profissional principal Técnico profissional 	<ul style="list-style-type: none"> Alínea a), n.º 1 artigo 20º PCCS Alínea b), n.º 1 artigo 20º PCCS
QUADRO AUXILIAR	
CATEGORIA	REQUISITOS DE ADMISSÃO
<ul style="list-style-type: none"> Auxiliar principal Auxiliar 	<ul style="list-style-type: none"> Alínea a), n.º 1 artigo 21º PCCS Alínea b), n.º 1 artigo 21º PCCS

ANEXO II

**PLANO DE CARGOS CARREIRAS E
SALÁRIOS
CARREIRAS, PROGRESSÃO E
PROMOÇÃO**

QUADRO SUPERIOR												
Anos de permanência no nível para efeito de progressão												
Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV										3	3	3
IV							3	3	3			
IV				3	3	3						
IV	3	3	3									

QUADRO TÉCNICO PROFISSIONAL										
Anos de permanência no nível para efeito de										
Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
II						3	3	3	3	3
II	3	3	3	3	3					

QUADRO AUXILIAR										
Anos de permanência no nível para efeito de										
Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I						3	3	3	3	3
I	3	3	3	3	3					

ANEXO III

Plano de Cargos Carreiras e Salários

Carreiras e Progressão

Tabela Salarial Pessoal Efectivo

VALOR BRUTO[illegible]

ANEXO IV

PLANO DE CARGOS CARREIRAS E SALÁRIOS

TABELA SALARIAL – CARGOS EM COMISSÃO DE SERVIÇO E DE NOMEAÇÃO

FUNÇÃO	REMUNERAÇÃO
<ul style="list-style-type: none">• DIRECTOR• ASSESSOR• CHEFE DE DEPARTAMENTO• SECRETÁRIA CA• CONDUTOR CA	<ul style="list-style-type: none">• Salário da categoria + 30%• Salário da categoria + 25%• Salário da categoria + 20%• Salário da categoria + 20%• Salário da categoria + 15%