

**(Republicação nos termos do artigo 2<sup>o</sup> da deliberação n<sup>o</sup> 21 de 06/05/2022)**  
**REGULAMENTO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS**  
**Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas - ARAP**

**Preâmbulo**

O Plano de Cargos Carreiras e Salários (adiante designado PCCS) que ora se aprova surge integrado no processo de reestruturação organizacional e constitui um instrumento imprescindível à promoção da nova cultura de rigor e qualidade na Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas.

A atuação da ARAP pauta-se por uma cultura de mérito e de exigência, transversal à sua nova estrutura organizacional, visando que a atividade de cada um dos seus colaboradores seja orientado para a qualidade, responsabilidade, competência, eficácia e eficiência, integrada numa gestão por objetivos e para a obtenção de resultados.

O PCCS possui como premissas da sua missão:

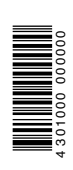
- a) Orientar a organização dos colaboradores da ARAP em estrutura de carreira, observando os requisitos de valorização profissional, conforme necessidade do Sistema Nacional de Contratação Pública;
- b) Assegurar a equidade, com tratamento igualitário para os profissionais integrados em cargos iguais ou assemelhados, entendido como igualdade de direitos, obrigações e deveres;
- c) Valorizar os colaboradores através de oportunidades de desenvolvimento profissional, como forma de também ampliar e qualificar as intervenções ao nível do acompanhamento da dinâmica das compras públicas;
- d) Possibilitar a mobilidade dos profissionais, na horizontal e na vertical, desde que consideradas as competências e requisitos requeridos para cada cargo e;
- e) Incentivar ações permanentes de qualificação e formação dos colaboradores.

Por conseguinte, o Conselho de Administração confere na atualização deste regulamento do PCCS uma contribuição decisiva na conciliação dos interesses da Autoridade e dos colaboradores internos no alcance de níveis superiores de equidade salarial e sintonia com a regularidade do bom resultado do seu trabalho, proporcionando, assim, as condições necessárias para atração e retenção de talentos.

O presente regulamento vem proceder a algumas alterações estruturantes, designadamente:

1. Valorização do trabalho através da uniformização do algoritmo de progressão salarial com reflexos no aumento dos tetos da nova grelha;
2. Retoma do mecanismo de progressão que melhor reflete a curva de experiência adquirida ao longo dos anos e evidenciam a importância do sistema de avaliação de desempenho;
3. Face às restrições orçamentais na cobertura total das expectativas relativa aos direitos adquiridos, a nova grelha salarial procura repor a justiça aos colaboradores, assumindo os anos de trabalho prestados à ARAP, no cálculo do enquadramento, que traga ganhos para todos, podendo-se entender a própria transição no PCCS, ora aprovado, como uma “dupla progressão”;
4. Por outro lado, o enquadramento do pessoal visa fixar, desde logo, o exíguo efetivo atual, ao abrir a possibilidade da entrada para o quadro os trabalhadores que estejam ao serviço da Autoridade com contratos a prazo ou em regime de requisição e venham preenchendo necessidades permanentes;
5. A conversão das categorias administrativas e auxiliares ao regime de carreira e mecanismos de progressão com reflexo no aumento da amplitude salarial destes cargos e,
6. Promoção e integração dos Planos Individuais de Formação Profissional, inicial e contínua, no processo de desenvolvimento das carreiras.

Passado um ano sobre a sua implementação, em face do novo Plano Estratégico, impõe-se uma revisão com vista ao alinhamento com os objetivos preconizados, bem como, uma harmonização das nomenclaturas, clarificação de conceitos e ajustes em determinadas normas, sem se alterar o sistema do PCCS adotado e tendo sempre em linha de conta a compatibilização das exigências inerentes à missão da instituição, nesta nova etapa, e os instrumentos de gestão dos recursos humanos.



**CAPÍTULO I**

**Disposições Gerais**

**Artigo 1<sup>o</sup>**

**Objeto e Âmbito**

1. O presente regulamento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) estabelece os princípios e define as regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento de carreiras e cargos do pessoal da Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas (ARAP).

2. A admissão e o enquadramento do pessoal nos cargos, carreiras ou categorias são feitos com base na qualificação profissional, sendo o respetivo desenvolvimento fundamentado em habilitações académicas, qualificação técnica e no mérito do desempenho.

**Artigo 2<sup>o</sup>**

**Objetivos**

Os principais objetivos do presente PCCS são:

- a) definir as regras e critérios de ingresso e acesso na carreira;
- b) adequar o enquadramento profissional dos colaboradores em regime de carreira ao grau de exigência das funções que lhes são cometidas;
- c) estabelecer as regras e critérios da avaliação de desempenho que diferenciem o mérito e o ritmo das progressões salariais;
- d) definir as regras de promoção, justiça e equidade salarial e manter um bom nível de recursos humanos;
- e) criar atrativos para a retenção do pessoal qualificado e promover a motivação e;
- f) criar mecanismos para o rigoroso dimensionamento das necessidades e o pleno aproveitamento do pessoal.

**Artigo 3<sup>o</sup>**

**Regime Jurídico Aplicável**

1. O pessoal da ARAP, rege-se pelo presente PCCS, independentemente do seu vínculo contratual, bem como pelas demais regulamentações internas e pelo Código Laboral Cabo-verdiano.

2. As categorias profissionais em regime de carreira, correspondem às necessidades permanentes que exigem formação técnico-académica superior prestados sob carácter de subordinação e hierarquia assegurados mediante contrato por tempo indeterminado.

**Artigo 4<sup>o</sup>**

**Incompatibilidades**

1. A adoção do regime do contrato individual de trabalho não dispensa, nos termos da Constituição, os requisitos e limitações decorrentes da prossecução de interesse público, nomeadamente os respeitantes a

acumulações, impedimentos e incompatibilidades legalmente estabelecidas.

2. Os colaboradores da ARAP não podem prestar trabalhos ou serviços, remunerados ou não, a entidades reguladas ou outras, cuja atividade colida com as atribuições da ARAP.

**Artigo 5<sup>o</sup>**

**Liberdade contratual**

1. A celebração do contrato de trabalho e o início a qualquer título do exercício de funções, no âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação pelo colaborador do presente PCCS e demais regulamentos complementares, de gestão dos recursos humanos que disciplinam a relação de trabalho.

**Artigo 6<sup>o</sup>**

**Princípios de Organização**

1. Na definição e construção de um modelo eficaz de carreiras que responde às reais necessidades da ARAP foram adotados os seguintes princípios orientadores:

- a) Objetividade no enquadramento em cargos, carreiras ou categorias mais adequadas às competências de cada colaborador;
- b) Clareza dos processos de integração e perspetiva de desenvolvimento na ARAP;
- c) Definição das condições de evolução profissional na carreira mediante a avaliação de desempenho, das competências e da complexidade / responsabilidade das atividades;

- d) O colaborador está vinculado ao conteúdo funcional previamente estabelecido, sem prejuízo da flexibilidade multifuncional e a polivalência no âmbito da respetiva categoria;
- e) Salários e demais componentes do sistema remuneratório fixados com base na natureza, grau de responsabilidade, complexidade e
- f) peculiaridade de cada carreira e compatível com as obrigações inerentes aos respetivos processos de trabalho e desempenho do colaborador e;
- g) Potenciar o desenvolvimento sustentado dos recursos humanos da ARAP.

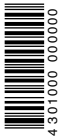
2. Os quadros de pessoal são dimensionados e estruturados de acordo com as necessidades permanentes dos serviços da ARAP, não podendo o número de lugares de cada nível de categoria exceder o imediatamente inferior, salvo nos casos excecionais devidamente fundamentados.

**Artigo 7<sup>o</sup>**

**Conceitos**

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

- a) Cargos de Direção ou de Gestão: O conjunto de responsabilidade cujo conteúdo funcional se caracteriza por ser predominantemente de direção, planeamento, organização, supervisão e controlo, sendo os cargos exercidos em regime de comissão de serviço;
- b) Comissão de serviço: Exercício de funções de direção ou de gestão, limitado no tempo, para cada Unidade Orgânicas;
- c) Carreira profissional: Conjunto de categorias com níveis de qualificação diferenciados a que correspondam categorias afins ou complementares com a mesma natureza profissional.
- d) Categoria Profissional: O conjunto de competências, conhecimentos, aptidões e habilitações de nível equivalente exigidos para se pertencer a um determinado grupo profissional;
- e) Grupo profissional: A qualificação que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do colaborador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objeto da prestação do trabalho que se traduz em categorias profissionais;
- f) Concurso de acesso: conjunto de ações no âmbito do processo concorrente de promoção que visam avaliar a capacidade dos colaboradores para o preenchimento das categorias intermédias ou superiores da respetiva carreira;
- g) Concurso de ingresso: conjunto de ações no âmbito do processo concorrente de seleção que visam a avaliação do potencial de novos candidatos para o preenchimento de lugares das categorias de base;
- h) Nível: representa cada uma das posições remuneratórias evolutivas (de I a IV) criadas no âmbito das progressões numa determinada categoria profissional;
- i) Evolução profissional: O desenvolvimento na carreira profissional do mesmo grupo profissional ou não, podendo ou não ter alteração de conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade;
- j) Função: O conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação, que definem a identidade funcional de uma ou mais funções correspondentes à respetiva orgânica;
- k) Lugar: posto de trabalho com dotação orçamental para um colaborador exercer um conjunto de tarefas. Cada lugar corresponde no quadro de pessoal a um cargo ou uma categoria;
- l) Condições de Progressão: O conjunto mínimo de exigências estabelecidas a possuir pelos titulares de uma determinada categoria, para passagem a nível de progressão e salarial superior, sem alteração de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade;
- m) Condições de Promoção: O conjunto mínimo de exigências estabelecidas a possuir pelos titulares de uma determinada categoria, dentro do mesmo grupo profissional para passagem a categoria superior, sujeito a alteração de conteúdo funcional e a acréscimo de responsabilidade;
- n) Reclasseificação: redefinição das condições contratuais de um colaborador numa categoria profissional superior na mesma carreira ou de grupo profissional diferente, desde que adquiridos os requisitos exigidos para o efeito;
- o) Recrutamento: conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados para preenchimento de vagas para satisfazer as necessidades da ARAP, pondo à sua disposição os candidatos necessários à realização das suas atribuições;



- p) Seleção: conjunto de operações enquadradas na sequência do 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 8<sup>o</sup>

**Instrumentos Complementares e Tabelas**

1. Constituem instrumentos de gestão dos recursos humanos, a serem aprovados por deliberação do Conselho de Administração e de carácter complementar ao presente regulamento:

- a) O Manual de Descrição de Funções e Competências do Pessoal e;
- b) O Regulamento de Avaliação de Desempenho;
- c) O Mapa de quadro de Pessoal.

2. Constituem anexos do presente regulamento, dele fazendo parte integrante:

- a) A Tabela Salarial dos Cargos e Carreiras e;
- b) A Tabela com a transição do Pessoal;
- c) O Mapa de quadro de Pessoal.

CAPÍTULO II

**Admissão do pessoal**

Artigo 9<sup>o</sup>

**Requisitos de Admissão**

São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Nacionalidade cabo-verdiana, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Idade não inferior a 18 anos;
- c) Habilitações literárias e ou experiência profissional adequada às funções do grupo profissional a integrar;
- d) Podem ser recrutados trabalhadores para exercer funções fora do quadro mediante contrato de trabalho a termo certo, nos termos previstos na lei. Art.º 10.º

Artigo 10<sup>o</sup>

**Princípios de Admissão**

O recrutamento do pessoal da ARAP está sujeito a concurso, devendo obedecer aos seguintes princípios:

- a) Publicação da oferta de emprego pelos meios mais adequados;
- b) Igualdade de condições e oportunidade de candidatos;
- c) Aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação e seleção;
- d) Fundamentação da decisão tomada.

Artigo 11<sup>o</sup>

**Recrutamento e Seleção**

1. O recrutamento para preenchimento de vagas de ingresso no quadro de pessoal da ARAP é realizado, em regra, através de concurso público que objetiva avaliar o potencial dos candidatos de acordo com o perfil definido em Manual de Descrição de Funções e Competências do Pessoal e precedido de um estágio probatório.

2. O concurso de ingresso obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições, de género e de oportunidades para todos os candidatos obedecendo as condições seguintes:

- a) O procedimento do concurso deve sempre definir, a área de especialidade da categoria a preencher e demais requisitos do candidato à vaga;
- b) O ingresso depende das habilitações académicas, profissionais e experiência profissional exigidas;
- c) Em situações excepcionais, mediante deliberação do Conselho de Administração, podem ser admitidos para grupo profissional de nível superior ao nível de progressão mais baixo, os candidatos cujas habilitações académicas, experiência profissional e grau de especialização assim o justifiquem.;
- d) A aquisição superveniente de título académico não confere, por si só, direito de reclassificação para nível superior e deverá ser avaliada, para tanto, a conexão da graduação obtida com a função pretendida.

3. A decisão de realização de concurso de ingresso, sem prejuízo do n.º 3 do artigo 23.º, será objeto de deliberação do Conselho de Administração, onde são estabelecidas as regras do concurso e os métodos de seleção a aplicar a cada caso.

Artigo 12<sup>o</sup>

**Métodos de seleção**

1. O recrutamento para o quadro do pessoal da ARAP faz-se mediante concurso.

2. No concurso de ingresso são utilizados isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular e;
- b) Prova de conhecimento.

3. Para além destes métodos de seleção, podem ser utilizados, ainda, outros métodos

que se julgar pertinentes, nomeadamente:

- a) Teste psicotécnico e;
- b) Entrevista.

Seção II

**Estágio Probatório**

Artigo 13<sup>o</sup>

**Estágio**

1. O ingresso no quadro de pessoal da ARAP é precedido de período de estágio destinado a comprovar se o candidato aprovado em concurso demonstra ter as competências exigidas na prática do posto de trabalho a ocupar, com a duração mínima de três (3) meses e máxima de um (1) ano.

2. O estágio pode ser dispensado em situações excepcionais, nomeadamente atentas as habilitações literárias, qualificações e experiência profissionais do candidato e a função a prover, tal como constam no número 2 do artigo 14<sup>o</sup>.

3. Para efeitos do número 1 do presente artigo, é celebrado um contrato de estágio e durante o período de estágio será atribuído ao estagiário uma remuneração correspondente a 90% da remuneração base do cargo para o qual se candidata.

4. O período de estágio conta para efeitos de contagem de tempo de serviço.

Artigo 14<sup>o</sup>

**Nível de Ingresso**

1. Procedendo ao estágio probatório com sucesso o ingresso no quadro de pessoal da ARAP, far-se-á em regra, no primeiro nível da categoria

2. base e direito a remuneração correspondente a 100% previsto na tabela salarial, observadas as exigências de habilitações literárias e demais requisitos.

3. Nos casos excepcionais, o Conselho de Administração atento à necessidade de retenção de competências e reconhecendo habilitação literária e comprovada experiência profissional, escassa no mercado de trabalho, de determinado candidato, poderá autorizar:

- a) A dispensa do estágio probatório e/ou;
- b) Ingresso para um lugar diferente do primeiro nível da categoria base.

Artigo 15<sup>o</sup>

**Reserva de Quotas**

Em todos os concursos externos é obrigatória a fixação de uma quota do total do número de lugares, a preencher por pessoas portadoras de deficiência que não inabilite em absoluto o exercício das tarefas inerentes à função ou cargo a desempenhar.

CAPÍTULO III

**Provimento, Estrutura e Desenvolvimento dos Cargos e Carreiras**

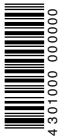
Seção I

**dos Cargos**

Artigo 16<sup>o</sup>

**Cargos**

1. Os cargos na ARAP compreendem a um conjunto de responsabilidades, cujo conteúdo funcional se caracteriza por ser predominantemente de direção ou gestão, em termos definidos por deliberação do Conselho de Administração.



2. Os cargos a que se reporta o presente capítulo são exercidos em regime de comissão de serviço ou contrato de gestão.

3. As funções de direção e gestão incluem os seguintes cargos:

- a) Diretor;
- b) Coordenador e
- c) Gestor.

4. As funções especiais Suporte ao Conselho de Administração incluem os seguintes cargos:

- a) Coordenador de Gabinete e
- b) Assessor

#### Artigo 17<sup>o</sup>

##### Provisão de cargos

1. A provisão dos cargos especiais é efetuada através de livre escolha do Conselho de Administração entre indivíduos que reúnam os requisitos mínimos para o exercício dos referidos cargos designadamente, curso superior que confira grau de licenciatura.

2. A provisão dos cargos de direção ou gestão pressupõem a nomeação dos seus ocupantes pelo Conselho de Administração nos termos da legislação vigente, e são providos, em regra, por concurso público, ou em comissão de serviço, desde que reúnam, os requisitos para o exercício do cargo.

3. A nomeação em comissão de serviço tem, em regra, a duração de 3 anos, podendo ser renovado por iguais períodos, se outro critério não for expressamente fixado e dependente do grau de sucesso dos objetivos, nomeadamente os previstos.

4. Os cargos em comissão de serviço são temporários, amovíveis e revogáveis a todo o tempo podendo cessar, automaticamente, com a cessação de funções do Conselho de Administração que as nomeou e a qualquer momento por iniciativa deste ou, ainda, a pedido do colaborador, sendo ambas com aviso prévio de sessenta dias.

5. Os colaboradores nomeados em comissão de serviço mantêm todos os direitos inerentes à sua carreira profissional, devendo o tempo de serviço prestado em comissão de serviço ser contado como efetivo no

6. seu nível, categoria e carreira profissional de onde o mesmo transita e para onde deve regressar, uma vez dada por finda a comissão.

7. O colaborador do quadro da ARAP que exercer o cargo de membro do Conselho de Administração da instituição, findo o mandato, beneficia de um bônus de antiguidade na categoria, à razão de 3 meses por cada ano que tiver durado o respetivo mandato.

8. O membro do Conselho de Administração de ARAP que tenha completado pelo menos um mandato, com a cessação do exercício do cargo, pode ser recrutado para o quadro de pessoal na categoria de Técnico Sénior, mediante concurso, por deliberação do Conselho de Administração, desde que preencha todos os requisitos exigidos para a referida categoria e seja habilitado com curso superior numa área relevante para a instituição.

#### Seção II

##### das Carreiras

#### Artigo 18<sup>o</sup>

##### Carreiras, Grupos Profissionais e Níveis

1. O quadro de pessoal da ARAP prevê carreiras e Grupos Profissionais organizadas no presente diploma e que dele faz parte integrante.

2. As categorias e níveis referentes aos quadros superiores possuem as seguintes nomenclaturas:

- a) Técnico Superior, níveis I a IV;
- b) Técnico Superior Sénior, níveis I a IV e;
- c) Técnico Superior Especialista, níveis I a IV.

3. As categorias e níveis referentes aos quadros Administrativos Auxiliar possuem as seguintes nomenclaturas:

- a) Auxiliar Administrativo, níveis I a IV;
- b) Condutor, níveis I a IV e;
- c) Auxiliar de serviços gerais, níveis I a IV.

4. Cada categoria acima mencionada compreende quatro (4) níveis remuneratórios evolutivos indicados pela sequência alfabética, correspondendo ao número romano "I" de início e menor vencimento e o número romano "IV" ao teto salarial do respetivo nível.

#### Artigo 19<sup>o</sup>

##### Carreira Técnica

1. A carreira Técnica compreende um conjunto de categorias niveladas entre si de forma a graduar a progressiva proficiência, autonomia e domínio da complexidade funcional crescente, que justificam o ordenamento temporal das promoções.

2. O ingresso no escalão de base da categoria de Técnico corresponde à fase em que se adquire os conhecimentos com complexidade técnico-científica básicos e necessários à plena execução das funções. São condições específicas de ingresso na carreira técnica, os candidatos que cumpram, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Curso superior que confira grau de licenciatura em uma das áreas de especialidade pretendida;
- b) Experiência profissional relevante para a área;
- c) Aprovação em concurso;
- d) Avaliação de desempenho de Bom, durante o período experimental.

3. O acesso ao escalão de base da categoria de Técnico Sénior corresponde à fase de desenvolvimento em que se atinge e consolida a adequada autonomia numa ou mais do que uma função e é realizado mediante concurso de promoção entre Técnicos que tenham alcançado pelo menos o nível III ou de entre indivíduos habilitados com nível de pós-graduação, com mais de 10 anos de experiência em áreas relevantes para a ARAP.

4. O acesso ao escalão de base da categoria de Técnico Especialista corresponde à fase de desenvolvimento em que se atinge e aplica mestria na execução das tarefas, traduzida num domínio alargado dos conhecimentos relacionados com as funções, com ampla proficiência das competências associadas, forte autonomia funcional e capacidade para formar e/ou enquadrar outros colaboradores nas funções e é realizado mediante concurso de promoção entre Técnicos Sénior que tenham alcançado pelo menos o nível III ou de entre indivíduos habilitados com nível de mestrado, com mais de 10 anos de experiência em áreas relevantes para a ARAP.

#### Artigo 20<sup>o</sup>

##### Carreira Administrativo-Auxiliar

1. A carreira Administrativo-auxiliar compreende um conjunto de categorias isoladas, submetido a um ordenamento de progressões salariais baseado na associação da antiguidade e o mérito, e são constituídos pelos seguintes cargos:

- a) Assistente Administrativos e;
- b) Condutor.

2. São condições específicas de ingresso na carreira Administrativo Auxiliar, os candidatos que cumpram, cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Estar habilitado com o 12<sup>o</sup> de escolaridade completo ou ensino médio / técnico-profissional de Nível IV, com duração mínima de 1 ano, em área com especial relevância para a ARAP.
- b) Experiência profissional de, pelo menos, 5 anos e;
- c) Aprovação em concurso realizado para o efeito.

3. O ingresso na categoria de Condutor é reservado a indivíduos habilitados com mínimo de 10.<sup>o</sup> ano completo ou formação de Nível II, com duração mínima de 3 meses, e carta de condução profissional de ligeiros.

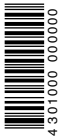
4. O desenvolvimento da carreira administrativo-auxiliar decorre exclusivamente do cumprimento dos requisitos previstos no artigo 24<sup>o</sup> (condições genéricas para Progressão).

#### Artigo 21<sup>o</sup>

##### Descrição de funções e competências

1. O enquadramento e a mobilidade das atividades, tarefas e responsabilidades atribuídos a cada colaborador são definidos com base numa matriz funcional que conjuga o teor da descrição dos conteúdos funcionais e perfil de competências inerentes à categoria profissional a que se encontra afeto.

2. A descrição do conteúdo funcional e competências dos cargos, carreiras e categorias são objeto de manual complementar a ser aprovado pelo Conselho de Administração que compreende a monografia de cada posto de trabalho, onde se estabelece: i) as principais atividades a serem desenvolvidas; ii) habilitações académicas; iii) formações profissionais; iv) experiência profissional; v) as competências cognitivas, técnicas e pessoais exigidas para o cargo e; vi) outros requisitos considerados relevantes



4 301000 000000

3. As descrições dos conteúdos funcionais e perfil de competências dos cargos e das carreiras não podem, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição aos colaboradores de tarefas de complexidade e responsabilidade equiparáveis, não expressamente mencionadas.

4. Independentemente das situações referidas nos números anteriores a remuneração base corresponderá ao salário da categoria detida na respetiva tabela.

5. Nos casos de eventuais modificações funcionais nos serviços que integram a ARAP, poderão ser criados novos postos de trabalho ou alterados o teor dos já existentes desde que precedida da prévia descrição, análise e avaliação.

#### CAPÍTULO IV

##### Desenvolvimento profissional

###### Art.º 22º

##### Evolução na carreira

1. O desenvolvimento profissional dos colaboradores da ARAP, efetua-se através da progressão, promoção e reclassificação e a evolução nos níveis de cada categoria profissional, na respetiva carreira, deverá obedecer aos requisitos estabelecidos neste regulamento.

2. Na evolução na carreira, a existência de vagas é determinada pelo Conselho de Administração da ARAP, de acordo com a política de planeamento e gestão de pessoal.

3. A evolução na carreira é condicionada a uma avaliação profissional, feita anualmente, através do Sistema de Avaliação do Desempenho, que contemplará a Avaliação de Competências, e Avaliação de Resultados, integrando Processos, Pessoas e Estratégia Organizacional.

4. Na falta de avaliação de desempenho, por razões não imputável ao colaborador, presume-se que o mesmo detém a avaliação necessária para a evolução profissional, sem prejuízo de haver uma decisão diferente por parte do Conselho de Administração, desde que devidamente fundamentada.

###### Artigo 23º

##### Finalidades e Instrumentos

1. O desenvolvimento profissional dos colaboradores da ARAP prosseguem os seguintes objetivos:

- definir e clarificar as condições de acesso e mobilidade em cada carreira;
- permitir aos colaboradores um conhecimento antecipado sobre as perspetivas de evolução profissional na carreira;
- criar condições de formação e desenvolvimento motivadores;
- incentivar a polivalência funcional;
- articular a progressão e a promoção profissional ao potencial detetado na avaliação de desempenho.

2. O desenvolvimento profissional realiza-se através dos instrumentos de:

- Progressão;
- Promoção e;
- Reclassificação.

3. Tendo em consideração as verbas orçamentais disponíveis, o Conselho de Administração da ARAP decide, anualmente, se e em que medida, se propõe suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório, relativamente aos instrumentos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, com as desagregações necessárias do universo das carreiras e categorias onde podem ter lugar.

###### Artigo 24º

##### Progressão

1. Entende-se por progressão na carreira profissional a passagem ao nível seguinte da respetiva categoria, sem alteração de conteúdo funcional e sem acréscimo de responsabilidade, dependente dos resultados da avaliação do desempenho e nos termos definidos nos pontos seguintes.

2. As progressões poderão ser de dois tipos:

- Progressão de periodicidade regular – poderão beneficiar da subida de um nível remuneratório na respetiva categoria, os colaboradores que preencham o requisito mínimo de tempo no nível precedente, condicionada a uma avaliação de desempenho mínimo de Bom nos três últimos anos;
- Progressão excecional, por mérito - os colaboradores poderão beneficiar da subida de um nível remuneratório na respetiva categoria, caso tenha avaliação de desempenho de Muito Bom ou

um resultado de avaliação superior a 80%, nos dois últimos anos, no mesmo nível, mediante proposta devidamente fundamentada do Diretor da área, aprovada pela Administração.

3. A passagem ao nível seguinte, com a respetiva atualização salarial, terá efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte ao período da avaliação.

4. A contagem do tempo de serviço é suspensa sempre que o desempenho for considerado insuficiente para efeito de progressão ou promoção.

5. Os colaboradores não poderão ser prejudicados pela ausência de avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, pelo que para efeitos de progressão a sua avaliação será contabilizada como de Bom para cada ciclo anual de avaliação omissa, sem prejuízo do disposto no nº4 do art.º22º.

###### Artigo 25º

##### Promoção

1. Entende-se por promoção na carreira profissional a mudança para uma categoria profissional superior, podendo implicar alteração de conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade, nos termos dos critérios definidos, genericamente, nos pontos seguintes.

2. A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos, aplicáveis em função da categoria em que o trabalhador se encontra provido:

- Existência de vaga;
- Observância dos períodos de permanência mínima, no escalão III da respetiva categoria e avaliação de desempenho mínimo de Bom;
- Habilitações académicas exigidas e;
- Aprovação em concurso.

###### Artigo 26º

##### Reclassificação

1. A reclassificação é a colocação de um colaborador em carreira diferente ou superior, desde que adquira os requisitos exigidos para o efeito, designadamente as habilitações literárias e qualificação profissional em área relevante para a missão da ARAP.

2. A reclassificação processa-se de acordo com as seguintes condições gerais:

- existência de vaga;
- observância dos períodos de permanência na respetiva categoria e avaliação de desempenho mínima de Bom e;
- preenchimento dos requisitos mínimos de habilitação académica, quando exigido, para a categoria de destino e;
- aprovação em estágio probatório nos moldes da seção II do capítulo II do presente regulamento.

###### Artigo 27º

##### Concurso de acesso

1. Os concursos de acesso referidos nos artigos 25º (promoção) são organizados pela área responsável pela gestão dos recursos humanos da ARAP e compreendem provas e testes de avaliação específicos que visam aferir as capacidades e competências dos colaboradores ou candidatos para exercer tarefas com grau superior de complexidade e responsabilidade.

2. No concurso de acesso são utilizados de forma isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos de avaliação e/ou seleção:

- Testes de conhecimento;
- Aprovação com sucesso em ação/curso de formação específica que certifique senioridade ou especialidade de competências.

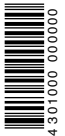
3. Verificado a inexistência ou escassez de opositores a concurso de acesso entre colaboradores internos para lugares de níveis superiores da categoria, a ARAP poderá recorrer à realização do referido concurso

com recurso a recrutamento externo de candidatos que possuam grau de Mestrado ou Doutoramento e que ateste qualificação e experiência superiores à que, em regra, é exigida para o preenchimento da vaga.

###### Artigo 28º

##### Mobilidade

1. Os colaboradores do quadro de pessoal de ARAP podem exercer funções técnicas de carácter específico nas empresas públicas, institutos públicos, da administração direta do Estado e autarquias locais, nos termos do regime de mobilidade.



4 301000 000000

2. A mobilidade referida no número anterior, opera-se por requisição ou em comissão ordinária de serviço, com a garantia do seu lugar de origem e dos direitos neles adquiridos, incluindo os benefícios do desenvolvimento profissional e aposentação, considerando-se tal período como tempo de serviço efetivamente prestado na ARAP.

3. As despesas com o vencimento e demais encargos inerentes à requisição são da responsabilidade da entidade de destino.

4. Os funcionários públicos da administração pública central direta e indireta e os trabalhadores de empresas públicas, podem desempenhar funções na ARAP, nos termos estabelecidos no regime de mobilidade que lhes seja aplicável.

## CAPÍTULO V

### Instrumentos de Gestão dos Recursos Humanos

#### Artigo 29<sup>o</sup>

#### Plano de Gestão Previsional

A área responsável pela gestão dos recursos humanos da ARAP sujeita-se aos princípios do presente regulamento e aos consagrados na legislação aplicável. Tendo em conta o Mapa do Pessoal, a GRH elabora, anualmente, um Plano de Gestão Previsional de efetivos contendo a previsão do número de vagas de ingresso e acesso nas carreiras, os

períodos para organização e realização dos concursos e as ações de formação, considerando a evolução profissional do pessoal e as necessidades da ARAP.

#### Artigo 30<sup>o</sup>

#### Formação e Desenvolvimento Individual

1. Em adequação com o Regulamento de Formação e no âmbito do desenvolvimento individual, deverão ser elaborados programas e ações de formação inicial e contínua, visando aumentar a competência técnica, a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria do nível de desempenho individual.

2. Os colaboradores a quem for concedido facilidades para a frequência de ações de formação profissional, incluindo participação nos respetivos custos, em todo ou em parte, ficam sujeitos a permanecer na ARAP durante 3 anos, salvo acordo num prazo diferente.

3. Para efeito do número anterior, aplica-se as regras estabelecidas no Código Laboral.

## CAPÍTULO VI

### Da Estrutura Salarial

#### Artigo 31<sup>o</sup>

#### Remuneração Base

1. Considera-se remuneração base todas as prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro, a que o colaborador tenha direito como contrapartida do trabalho.

2. A remuneração base pode assumir as formas de:

- Remuneração de base, a retribuição pecuniária mensal correspondente à categoria do colaborador;
- Remuneração de cargo, a retribuição pecuniária mensal devida pelo exercício de funções relacionadas com a execução de funções especializadas ou de direção e gestão da instituição, definidos em função de valores previamente fixados ou indexados à remuneração base, conforme couber.

3. A remuneração de base devida aos colaboradores em efetividade de funções ou em comissão de serviço é a constante da Tabela I e II em anexo.

4. A remuneração base deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês e é realizada no lugar onde o colaborador preste a sua atividade, salvo se outro for estabelecido, através de depósito em conta bancária.

5. A ARAP entregará aos colaboradores documentos comprovativos e discriminados da retribuição.

#### Artigo 32<sup>o</sup>

#### Remunerações adicionais ou complementares

1. Para além de uma remuneração base fixada em sede de tabela salarial aprovada, poderão ser atribuídas prestações adicionais ou complementares, em função de particularidades específicas da prestação de trabalho, tendo por referência a legislação aplicável sobre a matéria, sempre que se justifiquem, desde que aprovados, previamente, pelo Conselho de Administração.

2. As prestações adicionais ou complementares só podem ser consideradas os que se fundamentem em:

a) Subsídio de função;

b) Isenção do horário de trabalho;

c) Ajudas de custos e subsídios de alimentação e de transportes;

d) Outras estabelecidas no Código Laboral.

3. As prestações adicionais ou complementares são reguladas por deliberação do CA.

#### Artigo 33<sup>o</sup>

#### Subsídio de férias e o décimo terceiro mês

Tendo em consideração as verbas orçamentais disponíveis, o Conselho de Administração da ARAP pode decidir, anualmente, se e em que medida, propõe suportar os encargos decorrentes da atribuição de remuneração adicional, designadamente, o subsídio de férias, no valor igual à retribuição mensal a que tenham direito à data do gozo de férias e do décimo terceiro mês, nos termos definidos no art.º 206º do Código Laboral.

## CAPÍTULO VII

### Disposições Transitórias

#### Artigo 34<sup>o</sup>

#### Normas transitórias e de Enquadramento

1. A transição do pessoal para o novo quadro de pessoal far-se-á de acordo com as normas de enquadramento previstas neste regulamento, não podendo em caso algum determinar diminuição salarial.

2. Para efeitos de enquadramento do colaborador na nova categoria e nível são considerados o número de anos de serviço efetivo prestado na ARAP, desde a data de admissão até à produção de efeitos do presente regulamento, no cálculo do nível salarial a que têm direito a auferir e constante na Tabela Salarial I em anexo.

3. O tempo de serviço prestado pelo pessoal do quadro requisitado temporariamente em entidade externa, conta, para efeitos de enquadramento no regresso à ARAP e processar-se-á de acordo com o disposto no número 2.

4. Os colaboradores que à data de produção de efeitos do presente regulamento, detenham contrato de trabalho a prazo ou se encontrem sob regime de requisição e venham preenchendo necessidades permanentes de natureza técnicas constante na Tabela II em anexo,

são enquadrados no quadro de pessoal da ARAP mediante contrato por tempo indeterminado na categoria de base da respetiva carreira.

5. Os colaboradores em efetividade de serviço que, à data de produção de efeitos do presente regulamento, tenham preenchido os requisitos para reclassificação, serão enquadrados na categoria na base da carreira a que se processa a transição, após aprovação em estágio probatório, nos termos e condições previstas na seção II do capítulo II.

6. O enquadramento nominal dos colaboradores da ARAP é a constante na Tabela II em anexo.

#### Artigo 35<sup>o</sup>

#### Extinção de carreira

É extinta a categoria de Auxiliar de Serviços Gerais à medida que ocorre a vacatura do posto de trabalho.

#### Artigo 36<sup>o</sup>

#### Interpretação, dúvidas e os casos omissos

As dúvidas e os casos omissos serão esclarecidos e resolvidos por deliberação do Conselho de Administração, com recurso ao Código Laboral e ao regime do PCCS da Administração Pública, neste caso aplicado subsidiariamente, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 37<sup>o</sup>

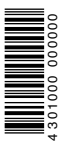
#### Lista de transição do pessoal

1. As transições determinadas pelo Regulamento efetuam-se automaticamente e conforme a lista nominativa constante do Anexo II (Tabela nominal de Enquadramento do Pessoal).

2. A lista nominativa de transição deve ser divulgada internamente e afixada em locais visíveis nas instalações da ARAP, imediatamente após a publicação do presente Regulamento no Boletim Oficial, para

eventual reclamação no prazo de 15 (quinze) dias a contar da referida afixação.

3. Findo o prazo referido no número anterior, o Departamento responsável pela gestão dos recursos humanos procederá à análise das reclamações e submete a proposta de decisão ao Conselho de Administração para efeitos de validação.

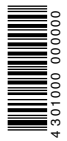


4 301000 000000

**Anexos:**

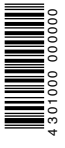
**Mapa I - Quadro do Pessoal 2021**

Grupo de Pessoal	Cargo	N.º de Lugar	
Conselho de Administração	Presidente	1	
	Administradores	2	
Especial	Coordenador de Gabinete		
	Assessor		
Direção	Diretor		
	Gestor		
Carreira	Categorias	Nível	
Técnico	Técnico Especialista	IV	
		III	
		II	
		I	
	Técnico Sénior	IV	
		III	
		II	
		I	
	Técnico superior	IV	4
		III	2
		II	
		I	6
Administrativo Auxiliar	Auxiliar Administrativo	IV	
		III	
		II	
		I	
	Condutor	IV	
		III	
		II	
		I	1
	Auxiliar de Serviços Gerais	IV	1
		III	
		II	
		I	
Total			17



II. Tabela Salarial da Remuneração Base dos Cargos e Carreiras

Cargos		Critérios Remuneratórios			
Especiais	Coordenador Gabinete	10% do salário da categoria no mínimo de 138 915 a máximo de 180 688		5 % por renovação contratual	
	Assessor	5% do salário da categoria no mínimo de 132 300 a máximo de 147 250		5 % por renovação contratual	
Direção e Gestão	Diretor	10% do salário da categoria no mínimo de 147 250 a máximo de 180 688		5 % por renovação contratual	
	Gestor	5% do salário da categoria no mínimo de 132 300 a máximo de 147 250		5 % por renovação contratual	
Carreiras e categorias		Escala Remuneratórios			
I		III	IV		
II					
Carreira Técnica	Especialista	180688	189722	199208	209169
	Sénior	147250	154612	162343	170460
	Superior	120000	126000	132300	138915
Carreira Administrativo Auxiliar	Assistente Administrativo	76463	81051	85914	91069
		60000	63600	67416	71461
	Condutor	55568	59458	63620	68073
		42000	44940	48086	51452
	Auxiliar de Serviços Gerais	31871	34420	37174	40148
	23000	24840	26827	28973	



III. Tabela Nominal de Enquadramento do Pessoal

Situação Atual					Enquadramento 2021		
Nome (por ordem alfabética)	Categoria	Nível	Remuneração Base	Categoria	E s - calão	Remuneração Base	
1 Adilson Varela Semedo	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	III	132 300	
2 Aécio Manuel Ferreira	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	IV	138 915	
3 Carlos Alberto Silva Pinto Pereira	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	III	132 300	
4 Fernando Moreira Vaz	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	I	120 000	
5 Francisco Nelson Oliveira Ramos Brito	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	I	120 000	
6 José Luís Ribeiro Andrade	Condutor	I	42 000	Condutor	I	42 000	
7 Keila da Conceição Moreno Mendonça	Auxiliar Serviços Gerais	I	23 000	Auxiliar Serviços Gerais	IV	28973	



Situação Atual					Enquadramento 2021		
Nome (por ordem alfabética)		Categoria	Nível	Remuneração Base	Categoria	E s - calão	Remuneração Base
8	Manuel Socorro de Pina Mendes Garcia	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	IV	138 915
9	Maria Any Gomes Teixeira	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	IV	138 915
10	Marisia Helena Campinha Soares	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	I	120 000
11	<i>Marisia Melina Fortes Nascimento</i>	<i>Secretaria Executiva</i>	<i>na</i>	<i>100 000</i>	Técnico Superior	I	120 000
12	Salvador Gomes Correia	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	IV	138 915
13	Samira Patrícia da Cruz Martins	Auxiliar Administrativo	I	60 000	Técnico Superior	I	120 000
14	Sandra Ineida Andrade	Técnico Superior	I	120 000	Técnico Superior	I	120 000

Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas, na Praia, aos 6 de maio de 2022. — O Conselho de Administração, A Presidente, *Samira A. Fernandes Duarte*, Administradoras, *Paula de Figueiredo Vieira e Nilda M. Nunes Gonçalves*

