



	Regulamento 030	Carreira Técnica do ISPA	
	Macro Processo	P3. Processos de Suporte	
	Processo	P6. Recursos Humanos	
	SubProcesso	SP6.1 Gestão Administrativa e Contratual	
	Atividade	6.1.1. Gestão de Contratos, Carreiras e Desempenho	
	Aprovado por:		Versão
	Conselho de Administração Ispa, CRL		6.0
Data versão inicial		Página	
11 de junho de 2012		1 de 12	
Data da revisão			
15 de abril 2024			

ÍNDICE	
PREÂMBULO	3
CAPÍTULO I.....	3
Artigo 1º Âmbito de aplicação	3
CAPÍTULO II Enquadramento profissional	3
Artigo 2º Carreira técnica do Ispa	3
Artigo 3º Recrutamento e seleção	3
Artigo 4º Admissão por recrutamento externo.....	4
CAPÍTULO III Progressão na Carreira	4
Artigo 5º Progressão dentro da mesma categoria (horizontal).....	4
Artigo 6º Progressão funcional	5
Artigo 7º Critérios de progressão funcional.....	5
Artigo 8º Progressão funcional vertical (promoção).....	6
CAPÍTULO V Prémios e Remunerações.....	6
Artigo 9º Quadro e posições remuneratórias	6
Artigo 10º Prémios de desempenho	6
Artigo 11º Funções exercidas em comissão de serviço ou em cargos diretivos ...	7
CAPÍTULO VI Disposições transitórias e finais.....	7
Artigo 12º Normas regulamentares decorrentes do presente regulamento	7
Artigo 13º Excessões e exclusões	8
Artigo 14º Omissões	8
Artigo 15º Entrada em vigor	8
Anexo I Descritivo funcional genérico e requisitos mínimos de acesso à categoria profissional.....	9
Anexo II Tabela de coeficientes para apuramento de prémio de desempenho ...	10
Anexo III Categorias profissionais e correspondentes níveis remuneratórios horizontais	11

PREÂMBULO

O presente regulamento apresenta os princípios de orientação de gestão da carreira técnica do Ispa e considera os seguintes pressupostos:

- a) Simplificação e racionalização do atual regime;
- b) Articulação com outros processos de gestão de recursos humanos.

CAPÍTULO I

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se ao pessoal não docente do Ispa com contrato de trabalho, doravante designado por pessoal técnico.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Artigo 2º

Carreira técnica do Ispa

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

Artigo 3º

Recrutamento e seleção

O recrutamento e seleção de colaboradores para a carreira técnica do Ispa obedecem aos seguintes princípios:

- a) Identificação da necessidade de recrutamento pelas estruturas competentes, que submetem o pedido de recrutamento ao Conselho de Administração do Ispa, CRL e, após aprovação desta, 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 seleção.
- c) Recrutamento e seleção através do Departamento de Recursos Humanos em coordenação com a estrutura que enquadrará o colaborador, após aprovação pelo Conselho de Administração do Ispa, CRL.
- 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 seleção de candidatos internos, será considerado o disposto neste regulamento quanto à progressão funcional no Ispa.

Artigo 4º

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 esta exigido.
- b) Em regra, a admissão processa-se pelo primeiro nível remuneratório da respetiva categoria, nada obstando, contudo, o posicionamento nouro nível remuneratório, mediante avaliação do perfil do candidato selecionado.
- 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 8º, na aplicação cumulativa dos efeitos previstos pela conclusão de ciclos avaliativos.

CAPÍTULO III

Progressão na Carreira

Artigo 5º

Progressão dentro da mesma categoria (horizontal)

1. Esta tipologia de progressão horizontal consiste numa evolução dentro da 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 excecional.
4. Sem prejuízo do disposto na alínea c) do artigo anterior, a progressão horizontal por opção gestionária normal ocorre para o primeiro meio nível remuneratório superior quando são satisfeitos, cumulativamente, os seguintes requisitos:
 - a) Três anos de permanência mínima na mesma posição remuneratória (salvo quando aplicável o nº 5. do artº 8);
 - b) Três avaliações anuais;
 - 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 gestionária excecional ocorre para o primeiro nível remuneratório superior ao atual 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 ação e orçamento do Ispa.

7. Os colaboradores abrangidos pelo disposto na alínea c) do artigo 4º reiniciam novo triénio avaliativo após o reposicionamento. Neste caso ser-lhe-ão aplicadas, para efeitos de definição do início do triénio avaliativo, as regras previstas para os novos colaboradores e enunciadas no número 4 do artigo 14º do Regulamento do Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos”.

Artigo 6º

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 7º

Critérios de progressão funcional

1. A progressão funcional não obriga a divulgação de abertura de Concurso Interno, nos casos em que o responsável pela vaga em aberto (Responsável da unidade) considere estarem reunidas competências requeridas para a função (relativa à vaga em aberto) dentro dessa mesma unidade. Caso não se aplique, procede-se à abertura de Concurso Interno com a definição dos critérios a constar em edital.
2. 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 atual;
 - 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 atual 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 diretamente oriundos de competências técnicas e/ou aptidões, implícitos à boa execução da função-destino;
3. 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 de ação e orçamento do Ispa.

Artigo 8º

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.
6. O colaborador reinicia novo triénio avaliativo após o movimento vertical (promoção). Neste caso ser-lhe-ão aplicadas, para efeitos de definição do início do triénio avaliativo, as regras previstas para os novos colaboradores e enunciadas no número 4 do artigo 14º do Regulamento do Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos”.

CAPÍTULO V

Prémios e Remunerações

Artigo 9º

Quadro e posições remuneratórias

As posições (níveis e subníveis) e quadro remuneratório do pessoal da carreira técnica são fixados pela Conselho de Administração do Ispa, CRL podendo o último ser objeto de revisão anual.

Artigo 10º

Prémios de desempenho

1. Quando exista cabimento orçamental o 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 "Excecional" 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 de Administração do Ispa CRL, 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 11º

Funções exercidas em comissão de serviço ou em cargos diretivos

1. A remuneração do pessoal da carreira técnica que desempenhe funções em comissão de serviço será fixada pelo Conselho de Administração do Ispa, CRL.
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 afeta a remuneração referida no ponto anterior.
3. É abrangido pelo artigo anterior o pessoal da carreira técnica que desempenhe funções em comissão de serviço ou funções diretivas, desde que as acumule com outras funções técnicas.
4. Para efeitos de aplicação do disposto no ponto anterior são considerados como exercendo funções diretivas também o pessoal da carreira técnica que, estando na condição de suplente, satisfaça os requisitos estabelecidos no número 3 do artigo 1.º do regulamento do sistema de gestão do desenvolvimento de recursos humanos da carreira técnica.
5. Para efeitos de aplicação do disposto no artigo 10.º o valor quantitativo da avaliação de desempenho do pessoal da carreira técnica em funções diretivas 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 VI

Disposições transitórias e finais

Artigo 12º

Normas regulamentares decorrentes do presente regulamento

O Conselho de Administração do Ispa, CRL aprovará, em documento autónomo os seguintes instrumentos:

- a) O mecanismo de avaliação e progressão das funções em comissão de serviço.

Artigo 13º

Exceções e exclusões

O Conselho de Administração do Ispa, CRL pode decidir pela não aplicação, no todo ou em parte, do disposto no presente regulamento a colaboradores que venham a ser contratados no âmbito centros/unidades orgânicas essencialmente vocacionadas para a prestação de serviços à comunidade e dotadas de elevada ou plena autonomia ao nível dos processos de gestão e de decisão, nomeadamente, no caso da Clínica Ispa e Centro de Avaliação Psicológica.

Artigo 14º

Omissões

Os casos omissos na interpretação deste regulamento serão resolvidos pela legislação aplicável ou pelo Conselho de Administração do Ispa, CRL.

Artigo 15º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua aprovação.

Anexo I

Descritivo funcional genérico e requisitos mínimos de acesso à categoria profissional

Categories (bandas remuneratórias)	Descritivo genérico	Requisitos de acesso (mínimos)*
Técnico Superior Sênior	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 licenciatura pré-Bolonha) ou competências profissionais equivalentes.
Técnico Superior	Profissional que desenvolve funções consultivas, estudo, planeamento, conceção, programação, gestão e coordenação de recursos e processos de complexidade média.	
Técnico Sênior	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 bacharelato pré-Bolonha) 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 3/4: Ensino Secundário ou competências profissionais equivalentes.
Técnico de Suporte	Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e procedimentos de caráter genérico e de suporte.	

*Em harmonia com o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ): Portaria 782/2009, de 23 de julho

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
<p>I = indexante nominal fixado anualmente pelo Conselho de Administração em função do valor orçamentado para prémios no ano em causa.</p>	
<p>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 Prémio = 0.70 x 30% x (Valor da remuneração base).</p>	

Controlo de versões:

O primeiro dígito da versão indica o nível e o segundo subnível da versão (o incremento no 2º nível representa alterações de pormenor de natureza formal que não afectam substantivamente o documento).

Alterações de 2º nível não carecem de oposição de rúbrica da entidade que aprova sendo suficiente a rúbrica da entidade responsável pela revisão e confirmação.

RG030 Carreira Técnica do Ispa		
Data	Versão	Conteúdo da Revisão
18-04-2017	2.0	Eliminação do anexo II; introdução do artigo 10.º; alteração do ponto 1 do artigo 12.º; alteração do artigo 9º; introdução dos pontos 3,4 e 5 do artigo 8º; introdução da alínea b) do ponto 4 do artigo 5º; eliminada a alínea a) e introdução da alínea c) do artigo 13.º; eliminação do ponto 7 do art.º 5º; eliminação da alínea b) do art.º 12º. Alteração d art.º 9º; alteração da alínea c) e eliminação da alínea d) do art 5.º.
18-04-2017	3.0	Alteração do ponto 5 e da alínea c) do ponto 4 e do art. 5º excluindo a condição de igualdade nos limiares numéricos. Alteração dos pontos 4 e 5 do art. 8º; inclusão da referência ao arredondamento no anexo II
23-01-2018	4.0	Introdução do ponto 5 do art. 10º. Alteração do ponto 4 do art. 11º.
02-08-2018	4.1	Corrigida tabela do anexo II que se encontrava incorreta devido à omissão da primeira linha correspondente à avaliação de 4.0.
09-09-2019	5.0	Inclusão das alíneas c) e d) do art.º 4º. Inclusão do ponto 7 do artigo 5º e do ponto 6 do artigo 8º. Atualizada tabela anexo III.
15-04-2024	6.0	Alteração da alínea a), do ponto 4 do artigo 5º. Introdução do ponto 1 do artigo 7º e renumeração dos restantes pontos.