



PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS E QUADRO DE PESSOAL

Tete, Setembro de 2023

Índice

Introdução	3
1. Missão	3
2. Visão	3
3. Valores	3
4. Objectivos Estratégicos e Recursos Humanos (CD e CTA).....	4
4.1. Corpo Docente (CD).....	4
4.2. Corpo Técnico Administrativo	6
5. Quadro de Pessoal.....	7
Tabela. Quadro de Pessoal e Projectão Orçamental (Modelo de Planificação para 5 ou 10 anos)	8

Introdução

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 plano deve ser em articulação com os demais instrumentos normativos do ISUPEC, com destaque para o Estatuto Orgânico, Regulamento Geral Interno, Regulamento da Carreira Docente, Regulamento da Carreira de Investigador, 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:

1. Missão

Formar quadros com qualificações científicas, técnico-profissionais, práticas e no uso das TICs, orientadas por critérios de qualidade e relevância, capazes de participar activamente no desenvolvimento do país.

2. Visão

Ser uma instituição de referência nacional, regional e internacional no ensino superior politécnico, sendo reconhecida pela excelência no ensino profissionalizante, inovação e extensão.

3. Valores:

- Qualidade;
- Imparcialidade;
- Comprometimento;
- Inovação;
- Ética.

4. Objectivos Estratégicos e Recursos Humanos (CD e CTA)

OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS
Objectivo 1 Recrutar, aumentar e qualificar o Corpo Docente	▪ Garantir equidade na distribuição do Corpo Docente entre os cursos e programas ▪ Absorver mais e melhores professores de acordo com as necessidades planificadas
Objectivo 2 Reter o Corpo Docente e o CTA na sua área ocupacional	▪ Garantir a evolução do CD e CTA na sua área ocupacional ▪ Absorver e reter os melhores Docentes e CTA de acordo com as necessidades planificadas
Objectivo 3 Elevar o nível de satisfação, competência para a prestação de serviços de educação e administrativos de qualidade	▪ Reforçar a meritocracia e reconhecer o desempenho profissional ▪ Fortalecer a ligação entre compensação e desempenho ▪ Desenvolver competências de liderança e gestão de pessoas nos gestores das áreas académica e administrativa ▪ Melhorar o nível de competências (incluindo ética) dos funcionários para prestação de serviços de qualidade
Objectivo 4 Dar suporte à implementação do enquadramento legal, institucional e de gestão de RHs.	▪ Conceber um quadro de pessoal de acordo com o plano estratégico institucional ▪ Garantir o uso de informação de RH pelos gestores do ISUPEC para a tomada de decisões

4.1. Corpo Docente (CD)

O Corpo Docente do ISUPEC é constituído por uma equipa jovem e bem preparada para exercer as suas funções. São professores com titulação e regime de trabalho compatível para que o ensino possa atender aos projectos pedagógicos dos cursos de forma eficaz, com qualidade académica. Os regimes de trabalho do corpo docente adotados no ISUPEC são Tempo Parcial e Tempo Inteiro, regime de 40 horas semanais.

O ISUPEC institui normas e procedimentos específicos para a docência, definindo conceitos e procedimentos para o recrutamento interno e externo, bem como directrizes para o processo de selecção, realizado por comissão avaliadora.

A divulgação interna dos processos de recrutamento, selecção e contratação de pessoal tem por objectivo definir e orientar os aspectos legais e funcionais, possibilitando maior clareza no processo de avaliação pela comissão responsável, na escolha dos candidatos.

Do ponto de vista formal, no Regulamento Geral Interno, o ISUPEC cumpre a legislação e está em conformidade com o estabelecido no Decreto 43/2023 de 2 de Agosto, que obriga a titulação académica para o atendimento ao corpo docente.

a) Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho

A promoção de professores na carreira docente está atrelada à existência de vaga no Departamento Pedagógico e no Curso ou Programa específico e depende igualmente da existência de recurso financeiro estabelecido no orçamento anual. A avaliação contínua tem por objectivos possibilitar:

- o desenvolvimento profissional dos docentes por meio de acções que visem a melhoria da qualidade académica, estimulando a produção didáctica, científica, técnica, tecnológica, artística e cultural, articulando a produção académica com os projectos de ensino, pesquisa e extensão, subsidiando a articulação entre graduação e pós-graduação nas actividades de ensino, pesquisa, extensão e incubação;
- os processos de selecção e ingresso;
- os planos de capacitação docente e a autoavaliação do professor, tendo em vista seu desenvolvimento pessoal.

A avaliação abrange as seguintes dimensões: formação (titulação e formação continuada), produção didáctica e científica, experiência abrangendo a docência e actividades profissionais que alimentem o ensino, a pesquisa e a extensão, participação institucional e desempenho didáctico-pedagógico.

O quadro de vagas para a carreira do ensino, bem como as funções dos docentes são informações que devem ser actualizadas anualmente nos planos de actividades, pois constitui uma forma de operacionalização do Plano Estratégico 2024-2034.

A ocupação das vagas deve decorrer das projecções da política académica e científica do Departamento, expressa por meio das propostas e prioridades do seu respectivo desenvolvimento de programas, projectos e demandas de ensino, pesquisa e extensão e de programas e projectos de capacitação e aperfeiçoamento docente.

b) Procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro

As substituições são reservadas aos docentes em licença, de acordo com as normas vigentes. Nesse caso, os professores também são seleccionados e contratados por meio de abertura de processo selectivo, respeitada a contratação em situações emergenciais.

4.2. Corpo Técnico Administrativo (CTA)

O ISUPEC tem normas de Gestão de Pessoal, estabelecendo critérios de recrutamento, selecção e contratação do corpo técnico-administrativo. Todo o processo de contratação é realizado a partir do preenchimento de requisição de pessoal, aprovada pelo gestor da área, seja ela substituição ou aumento de quadro.

Entende-se que do corpo técnico-administrativo devem emanar o apoio e a cooperação para a realização das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Para tanto, desenvolvem-se junto aos quadros, ao longo dos anos, políticas e acções de recursos humanos que permitam:

- estruturas para a tomada de consciência da realidade do projecto educacional da instituição;
- condições para criar e inovar dentro de suas próprias actividades;
- conscientização do papel que cada um exerce ao longo do processo educativo, tanto na relação com seus pares e superiores, professores/as e alunos/as, quanto com a comunidade em geral.

a) Critérios de selecção e contratação

O Processo de admissão para o corpo administrativo do ISUPEC e o processo de selecção, para além de respeitar a visão estratégica da Entidade Instuidora, tem como directrizes, as seguintes:

- valorização do perfil pessoal e profissional (procura-se otimizar a formação frente às competências necessárias para a área de actuação, possibilitando evolução na carreira e desenvolvimento profissional na área requisitante);
- priorização de funcionários alocados no sector ou campus requisitante;
- estabelecimento de parâmetro para a participação no processo de funcionários activos com tempo de casa superior a doze meses de contratação;
- ampliação das políticas e acções voltadas para inclusão e retenção de pessoas com deficiência;

- as práticas de remuneração e carreira respeitam a manutenção de salários compactibilizados em estruturas baseadas no equilíbrio interno e externo do mercado, em destaque do ensino superior.

b) Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho.

A política de formação e desenvolvimento de pessoal está fundamentada na valorização do conhecimento das pessoas e na definição de quanto elas podem contribuir para o crescimento do ISUPEC.

A partir da elaboração de diagnósticos institucionais, da sistematização e do acompanhamento de instrumentos de avaliação profissional, a área de desenvolvimento profissional viabiliza a construção de políticas, projectos, cursos e programas direccionados ao desenvolvimento pessoal e profissional. Nesse sentido, prevê-se:

- 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;
- incentivar o aprimoramento da competência e da actuação crítica e responsável, bem como a construção de estímulos para o bem-estar entre as pessoas;
- garantir destinação de verba para a capacitação no orçamento institucional, buscando ampliá-la, anualmente, na medida do possível;
- identificar as reais necessidades de capacitação para o planejamento e a elaboração de programas contínuos, realizada pelo registo e cruzamento de dados, a partir do sistema integrado de gestão.

5. Quadro de Pessoal

O Quadro de Pessoal do ISUPEC define as necessidades de funcionários para o desenvolvimento das actividades da instituição nos principais pilares: ensino, pesquisa, extensão e serviços. A seguir tem o modelo para a elaboração do Quadro de Pessoal em conformidade com a duração do Plano Estratégico institucional.

Tabela. Quadro de Pessoal e Projectão Orçamental (Modelo de Planificação para 5 ou 10 anos)

FUNÇÃO/CATEGORIAS	LUGARES		Encargo Mensal	Encargo Anual	2024		2034	
	Criados	Providos			Lugares a prover	Encargo anual	Lugares a prover	Encargo anual
Director-Geral								
Directores Gerais Adjuntos								
Assessor								
Director de Unidade Orgânica Central								
Director do Gabinete do Director-Geral								
Director de Divisão								
Director de Extensão								
Chefe de Departamento Pedagógico e Científico								
Chefe de Departamento Central								
Chefe de Repartição Académica								
Chefe de Repartição Central								
Assistente								
Secretária Particular								
Chefe de Secretaria								
Sub-total								
Técnico Superior N1								
Técnico Superior N2								
Assistente Técnico								
Agente Técnico								
Auxiliar Administrativo								
Agente de Serviço								
Sub-total								

Professor Titular								
Professor Associado								
Professor Auxiliar								
Assistente Universitário								
Assistente Estagiário								
Sub-total								
Investigador Coordenador								
Investigador Principal								
Investigador Auxiliar								
Investigador Assistente								
Investigador Estagiário								
Sub-total								
Total								