

ESTRADAS DE CABO VERDE

Despacho n.º 013/2026

Sumário: Autorizando a publicação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da empresa Estradas de Cabo Verde, Entidade Pública Empresarial.

Estradas de Cabo Verde, E.P.E. (ECV), no âmbito do reforço dos instrumentos de gestão dos recursos humanos e da modernização da sua estrutura organizacional, elaborou o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS);

O PCCS constitui um instrumento fundamental para a gestão integrada dos recursos humanos, assegurando critérios objetivos de enquadramento funcional, progressão profissional, valorização do mérito, desenvolvimento de competências e definição do regime remuneratório aplicável aos trabalhadores da empresa;

Nos termos do n.º 5 do artigo 15.º dos Estatutos da Estradas de Cabo Verde, E.P.E., aprovados pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 13 de maio, o estatuto do pessoal da empresa é objeto de regulamentação própria;

Nos termos da subalínea viii) da alínea d) do artigo 23.º dos mesmos Estatutos, o estatuto do pessoal, incluindo o regulamento de carreiras e o regime retributivo, está sujeito à orientação e aprovação da tutela;

Através do Despacho Conjunto de Orientação de 25 de maio de 2026, subscrito pelo Ministro das Infraestruturas, do Ordenamento do Território e Habitação e pelo Secretário de Estado das Finanças, foi aprovada a proposta do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Estradas de Cabo Verde, E.P.E.;

Se encontram reunidas as condições legais, técnicas, financeiras e operacionais para a implementação do referido instrumento de gestão;

Assim, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 15.º e na subalínea viii) da alínea d) do artigo 23.º dos Estatutos da Estradas de Cabo Verde, E.P.E., aprovados pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 13 de maio, conjugados com o Despacho Conjunto de Orientação de 25 de maio de 2026;

É determinada a publicação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Estradas de Cabo Verde, E.P.E., no Boletim Oficial, nos exatos termos em que foi aprovado.

Publique-se

Praia, aos 20 de junho de 2026. — O Presidente do CA, *António Tavares*.

Nota Justificativa

Pelo Decreto-lei n.º 20/2019 de 13 de maio e em cumprimento do programa de governo, foi efetivada a transformação do Instituto de Estradas (IE) numa entidade pública empresarial, e ao mesmo tempo, concentrou-se nesta nova entidade as atribuições do Fundo Autónomo de Manutenção Rodoviária (FAMR).

Com essa reforma, foi criada a nova entidade, denominada de Estradas de Cabo Verde, Entidade Pública Empresarial (ECV, E.P.E.), que sucedeu automaticamente ao IE e ao FAMR, conservando a universalidade dos direitos e obrigações, legais e contratuais, que integram a sua esfera jurídica no momento da transformação.

Assim, passou a ECV, E.P.E., a reger-se pela Lei n.º 104/VIII/2016, de 6 de janeiro (hoje alterada pela Lei n.º 58/IX/2019 de 29 de julho e Lei n.º 56/X/2025, de 08 de julho), que aprova os princípios e as regras aplicáveis ao Setor Público Empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas.

Concomitantemente, a ECV, E.P.E., foi reconhecida como a autoridade nacional de estradas em relação às infraestruturas rodoviárias, com poderes, prerrogativas e obrigações conferidos ao Estado pelas disposições legais e regulamentares.

Como anexo ao Decreto-lei n.º 20/2019 de 13 de maio, foram aprovados os respetivos estatutos da ECV, E.P.E., dele resultando, de forma expressa, que o pessoal da ECV, E.P.E. está sujeito ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, e ainda, que as condições de prestação e disciplina de trabalho são definidas em regulamento próprio, devendo abranger todo o pessoal que desempenhe funções próprias, de natureza transitória ou permanente.

No entanto, apesar desta transformação, as regras e condições que ainda são observadas na orientação e gestão do pessoal, continuam a ser as constantes do PCCS do então Instituto de Estradas, que em bom rigor, não é aplicável ao Pessoal de uma empresa pública, e naturalmente, não dá uma resposta adequada que assegure a valorização e qualificação dos seus quadros, especialmente aquela que decorre da evolução na carreira, progressões, promoções e retribuição adequada, com recurso a um critério claro – objetivo – previamente estabelecido.

Tal situação é claramente desaconselhável, na medida em que, quando um Instituto público passa a ser uma entidade pública empresarial, organizando-se observando os comandos empresariais, necessariamente, deve proceder com a mudança de cultura de modelo e/ou instrumento de gestão dos Recursos Humanos, que passa, entre outros fatores, pelo aprimoramento do princípio do profissionalismo, de uma política de igualdade e transparência no acesso e no exercício de funções no seu quadro, pela valorização do mérito e por uma maior adaptabilidade dos efetivos, em quantidade e aptidão, às necessidades dos serviços do sector das estradas nacionais.

Na verdade, a falta de uma política estruturada para cargos e salários pode gerar desconforto, insatisfação e até mesmo perda de talentos, prejudicando a produtividade e a qualidade dos serviços prestados, especialmente em um setor de extrema relevância como o de infraestruturas rodoviárias.

Para pôr cobro à situação, a aprovação e implementação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) adequado para a agora ECV, E.P.E., é de capital importância, procedendo a uma modernização da gestão de recursos humanos, assegurando a equidade, a motivação e o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, além de contribuir para a eficiência operacional da empresa.

A implementação do PCCS se justifica não apenas pela necessidade de atender às exigências legais e normativas sobre a organização do trabalho, mas também pela busca da justiça interna, transparência nos critérios de avaliação, e o incentivo à capacitação e desenvolvimento contínuo de seus colaboradores. O planejamento de uma carreira dentro da ECV, E.P.E. torna-se, assim, um fator imprescindível para garantir a sustentabilidade e o bom desempenho da empresa no longo prazo, refletindo diretamente no sucesso de suas operações e na satisfação dos seus empregados.

Para o efeito, o presente PCCS (estatuto pessoal) que se pretende aprovar visa, por um lado, tornar mais flexíveis os mecanismos de evolução na carreira, estabelecendo de forma clara os princípios e critérios de ingresso, organização, estruturação e desenvolvimento profissional dos colaboradores da ECV, E.P.E., com uma estrutura clara de enquadramento e progressão na carreira, em alinhamento com as suas legítimas expectativas e as necessidades organizacionais, dentro de um contexto de crescimento e excelência, e por outro lado, criar situações especiais de evolução, como é o caso de evolução extraordinária ou excecional.

Torna-se, pois, necessário aprovar um PCCS adequado à natureza da ECV, E.P.E., e que estabeleça os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores da ECV, E.P.E., em regime de Carreira e emprego.

Nesse âmbito torna-se premente a aprovação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários para a ECV, E.P.E., aqui denominado de PCCS, pelo que, ao abrigo do artigo 7.º, n.º 3, alínea h) dos estatutos da ECV, E.P.E., (Decreto-Lei nº 20/2019, de 13 de maio), o CA da ECV, E.P.E., artigo 132º, nº 1, do Código Laboral Cabo-Verdiano, “CLCV”, depois de socializado com os interessados, é aprovado o seguinte Regulamento de Plano de Cargos, Carreiras e Salários, para ser submetido à homologação da tutela, nos termos seguintes e com os seguintes clausulados:

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1º

(Objeto)

1. O presente Regulamento aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da Estradas de Cabo Verde, Entidade Pública Empresarial (ECV, E.P.E.), estabelecendo-o como instrumento normativo interno de carácter vinculativo, aplicável a todos os trabalhadores da entidade.
2. O PCCS define o regime jurídico das relações de trabalho no âmbito da ECV, E.P.E., bem como os princípios, critérios e regras de organização, estruturação e desenvolvimento das carreiras profissionais, incluindo as condições de ingresso, acesso, progressão e evolução remuneratória.
3. A aplicação e interpretação do PCCS obedecem aos princípios da legalidade, transparência, igualdade de oportunidades, mérito e sustentabilidade financeira, assegurando a boa gestão dos recursos humanos e a prossecução do interesse público.

Artigo 2º

(Âmbito de aplicação)

1. O presente PCCS aplica-se a todo o pessoal que esteja em regime de contrato individual de trabalho e na dependência orgânica e funcional da ECV E.P.E, independentemente da modalidade de vinculação e da constituição da relação jurídica de emprego e, bem assim, com as devidas adaptações, ao pessoal do regime de comissão de serviço.
2. O disposto no número anterior, não dispensa a faculdade de recrutamento do pessoal por qualquer das modalidades previstas no Código Laboral Cabo-Verdiano vigente e bem assim a celebração de contratos em regime de prestação de serviços, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 3º

(Regime aplicável)

O pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. rege-se:

1. O pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. rege-se pelas seguintes normas, observada a respetiva hierarquia:
 - a) Pela legislação aplicável ao Setor Público Empresarial e demais legislação imperativa

em vigor;

b) Pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho, nos termos da lei laboral cabo-verdiana;

c) Pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, desde que a empresa seja parte ou por eles esteja legalmente abrangida;

d) Pelo presente PCCS, enquanto instrumento de natureza interna, aplicável a todos os trabalhadores abrangidos, nos termos do artigo anterior;

e) Pelos demais regulamentos internos da empresa.

2. Em caso de conflito entre normas, prevalecem as de hierarquia superior, nos termos da lei, designadamente a legislação imperativa sobre quaisquer disposições contratuais, regulamentares ou internas.

3. O presente PCCS aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do respetivo vínculo, sem prejuízo do disposto na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

Artigo 4º

(Vontade contratual)

1. A celebração de contrato de trabalho com a Estradas de Cabo Verde, E.P.E. determina a aplicação do presente PCCS, enquanto instrumento interno regulador da relação laboral, nos termos da lei.

2. A aplicação do PCCS depende do seu prévio conhecimento pelo trabalhador, devendo a empresa assegurar a sua adequada divulgação, designadamente mediante entrega, disponibilização por meios eletrónicos ou consulta nos serviços competentes.

3. O contrato de trabalho deve fazer referência expressa ao presente PCCS, considerando-se este parte integrante da relação laboral, nos termos do artigo 132.º do Código Laboral de Cabo Verde.

4. O disposto no presente artigo aplica-se exclusivamente aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, não abrangendo prestadores de serviços ou outras formas de vínculo de natureza não laboral.

Artigo 5º

(Princípios de Organização)

1. Na definição e construção de um modelo eficaz de carreiras que responde às reais necessidades da ECV, E.P.E., 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 ECV, E.P.E.;
- c. Definição das condições de evolução profissional na carreira mediante a avaliação de desempenho, das competências e da complexidade/ responsabilidade das atividades;
- d. Flexibilidade multifuncional numa perspetiva geradora de polivalência e adaptabilidade a várias funções, não estando o colaborador estritamente vinculado a conteúdos estáticos e imutáveis no tempo;
- e. Salários e demais componentes do sistema remuneratório fixados com base na natureza, grau de responsabilidade, complexidade e peculiaridade de cada carreira e compatível com as obrigações inerentes aos respetivos processos de trabalho e desempenho do colaborador e;
- f. Potenciar o desenvolvimento sustentado dos recursos humanos da Estradas de Cabo Verde, promovendo a capacitação contínua e o crescimento profissional dos colaboradores, de forma a garantir o alinhamento com o novo organograma da organização e racionalizar o pleno aproveitamento do pessoal efetivo;
- g. Desenvolver profissionalmente os colaboradores em função de mérito pessoal, aferido a partir da avaliação de desempenho;
- h. Atrair, Reter e Valorizar Pessoal Qualificado e Motivado.

2. O quadro de pessoal será dimensionado e estruturado de acordo com as necessidades permanentes dos serviços da ECV, E.P.E., não podendo o número de lugares de cada nível de categoria exceder o imediatamente inferior, salvo nos casos excepcionais devidamente fundamentados.

Artigo 6º

(Gestão dos Recursos Humanos)

1. A Administração dos Recursos Humanos da ECV, E.P.E., sujeita-se aos princípios do presente

PCCS, de gestão previsional e aos consagrados na legislação aplicável ao Setor Público Empresarial.

2. Anualmente, a ECV, E.P.E., deve fazer um esforço para elaborar um plano de gestão de efetivos, contendo, designadamente, a previsão de novas vagas de ingresso e os concursos, considerando as necessidades da ECV, E.P.E., e a evolução profissional do pessoal, tendo em conta as necessidades da empresa.

Artigo 7º

(Princípios de Gestão de Recursos Humanos)

1. A organização das categorias e carreiras, bem como, o desenvolvimento profissional do pessoal, assenta em critérios de qualificação e especialização profissional, do mérito e de experiência profissional, aferidos com base no currículo, na avaliação de desempenho e em provas de seleção.

2. O pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. está sujeito ao sistema de avaliação de desempenho, baseado num sistema de Gestão de Desempenho nos termos do Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho (Manual de Avaliação de Desempenho).

3. O Sistema de Gestão de Desempenho previsto deverá avaliar o pessoal, em termos da sua competência técnica e comportamental no desempenho das suas funções, do cumprimento das suas responsabilidades, bem como, a sua produtividade e/ou a concretização dos objetivos atingidos, com base nas suas atribuições funcionais.

Artigo 8º

(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, os seguintes manuais:

- a) O Manual de Descrição de Funções atual, que se mantém em vigor até à aprovação de um novo;
- b) O Manual de Avaliação de Desempenho atual, que se mantém em vigor até à aprovação do novo;

2. Constituem anexos integrantes do presente regulamento:

- a) O Mapa de Quadro de Pessoal (Anexo I);

- b) A Tabela de Transição Novo PCCS (Anexo II);
- c) A Tabela Salarial de Cargos e Carreira (Anexo III);
- d) A Tabela Nominal de Enquadramento do Pessoal (Anexo IV).

3. Os anexos referidos no número anterior têm natureza vinculativa, devendo a sua aplicação observar estritamente o disposto no presente PCCS e na legislação aplicável.

4. As matérias de natureza remuneratória constantes dos anexos, designadamente subsídios, complementos ou quaisquer outras prestações, só são devidas quando previstas no presente PCCS e em conformidade com a lei, não podendo constituir formas encapotadas de retribuição nem contrariar os limites legais aplicáveis ao Setor Público Empresarial.

5. A interpretação e aplicação dos anexos devem respeitar, em qualquer caso, o princípio da legalidade e as orientações do acionista Estado, prevalecendo as normas legais imperativas sobre quaisquer disposições constantes do PCCS ou dos seus anexos.

CAPÍTULO II

Princípios Gerais

Artigo 9º

(Definições)

Para efeitos do presente PCCS, entende-se por:

- a) Chefias intermédias – funções de direção, coordenação e controlo exercidas por trabalhadores nomeados pelo Conselho de Administração, em regime de comissão de serviço, com carácter temporário e não permanente;
- b) Carreira profissional – estrutura organizada de categorias profissionais hierarquizadas, pertencentes ao mesmo grupo profissional, que define o percurso de evolução do trabalhador;
- c) Categoria profissional – posição do trabalhador na carreira profissional, à qual corresponde um determinado conteúdo funcional, nível de responsabilidade, qualificação e enquadramento remuneratório;
- d) Comissão de serviço – forma de exercício transitório de funções de direção, chefia ou coordenação, por nomeação do Conselho de Administração, nos termos da lei;
- e) Concurso de ingresso – procedimento de recrutamento e seleção destinado à admissão

de trabalhadores para categorias de base, com base na avaliação de competências e requisitos definidos;

f) Progressão – mudança de nível remuneratório dentro da mesma categoria profissional, sem alteração do conteúdo funcional ou do grau de responsabilidade;

g) Promoção – mudança para categoria profissional superior dentro da mesma carreira, com alteração do conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade;

h) Evolução profissional – conjunto das formas de desenvolvimento na vida profissional do trabalhador, incluindo progressão, promoção ou mobilidade entre carreiras ou funções;

i) Função – conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas ao trabalhador, correspondentes a um determinado posto de trabalho e enquadradas numa categoria profissional;

j) Grupo profissional – conjunto de carreiras ou categorias profissionais que integram funções de natureza afim ou complementar;

k) Lugar – posto de trabalho previsto no mapa de pessoal, com dotação orçamental definida, necessário ao desenvolvimento das atividades da empresa.

l) Nível – posição remuneratória dentro de uma mesma categoria profissional, correspondente às etapas de progressão, sem alteração do conteúdo funcional;

m) Reclassificação – alteração da categoria profissional do trabalhador, dentro ou fora da mesma carreira, com fundamento na verificação dos requisitos exigidos, podendo implicar mudança de conteúdo funcional e enquadramento remuneratório, distinta da progressão e da promoção;

n) Recrutamento – conjunto de procedimentos destinados à atração de candidatos qualificados para o preenchimento de vagas existentes no mapa de pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E.;

o) Seleção – conjunto de operações subsequentes ao recrutamento, que, mediante métodos e técnicas adequadas, visam avaliar, classificar e ordenar os candidatos em função das competências exigidas para o exercício de determinada função.

Artigo 10º

(Objetivos)

Os principais objetivos do presente PCCS são:

- a. Estabelecer as regras e os critérios de ingresso na carreira;
- b. Estabelecer regras e critérios claros e objetivos para o ingresso, progressão e promoção na carreira;
- c. Assegurar o enquadramento dos trabalhadores em categorias profissionais adequadas às respetivas competências, qualificações e conteúdo funcional;
- d. Garantir a adequação entre as funções exercidas e o respetivo enquadramento profissional, em função das exigências organizacionais;
- e. Implementar um sistema de gestão de carreiras baseado no mérito, através de regras transparentes de avaliação de desempenho, promovendo a equidade, a valorização profissional e a eficiência na evolução remuneratória;
- f. Definir princípios de política remuneratória assentes na justiça, equidade interna e sustentabilidade financeira, contribuindo para a motivação e retenção de trabalhadores qualificados;
- g. Promover a atração, retenção e valorização de trabalhadores qualificados e motivados;
- h. Assegurar o adequado dimensionamento do quadro de pessoal, em alinhamento com as necessidades operacionais, o planeamento estratégico e os recursos financeiros disponíveis.

Artigo 11º

(Requisitos gerais 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.

Artigo 12º

(Princípios do recrutamento e concurso)

1. Constituem requisitos gerais de admissão ao serviço da Estradas de Cabo Verde, E.P.E.:

- a) Nacionalidade cabo-verdiana, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Idade não inferior a 18 anos;
- c) Habilitações literárias e/ou experiência profissional adequadas às exigências do conteúdo funcional da categoria profissional a que se candidata;
- d) Aptidão física e psíquica compatível com as funções a exercer;
- e) Não inibição do exercício de funções públicas ou inexistência de incompatibilidades legalmente previstas, quando aplicável.

2. O recrutamento de trabalhadores fora do quadro de pessoal efetivo é efetuado mediante contrato de trabalho a termo certo, nos termos da lei, não constituindo requisito de admissão, mas modalidade de vinculação laboral.

Artigo 13º

(Concurso de ingresso e exceções)

1. O recrutamento para o quadro do pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. faz-se mediante concurso, numa das formas previstas na lei.
2. O recrutamento para o preenchimento de vagas de ingresso no quadro de pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. é realizado através de concurso público que tem como objetivo avaliar o potencial dos candidatos de acordo com o perfil definido no Manual de Descrição de Funções e precedido de um estágio probatório, por um período determinado, decidido pelo Conselho de Administração, dentro dos limites previstos na lei.
3. O concurso de ingresso obedece aos princípios da publicidade, da transparência, da concorrência, da liberdade de candidatura, da igualdade, da imparcialidade, da celeridade, do rigor e do mérito para todos os candidatos obedecendo as seguintes condições:
 - a. O preenchimento 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 acadêmicas, profissionais e experiência profissional exigidas;
- c. Em situações excepcionais, mediante deliberação fundamentada do Conselho de Administração, podem ser admitidos para o grupo profissional de nível superior ao nível de progressão mais baixo, os candidatos cujas habilitações acadêmicas, experiência profissional e grau de especialização assim o justifiquem.
- d. A aquisição superveniente de título acadêmico não confere (automaticamente), por si só, direito de reclassificação para nível superior; deverá ser avaliada sempre, a conexão da graduação obtida com a função pretendida.

4. A decisão de realização de concurso de ingresso, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do presente artigo, será objeto de deliberação do Conselho de Administração, onde são estabelecidas as regras e os métodos de seleção a aplicar a cada caso.

Artigo 14º

(Métodos de seleção)

1. No concurso de ingresso são utilizados, isolados ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:
 - a. Avaliação curricular;
 - b. Prova de conhecimento.
2. Para além dos métodos de seleção mencionados no número anterior do presente artigo, podem ser utilizados, ainda, outros métodos que se julgar pertinentes, nomeadamente:
 - a. O teste psicotécnico e/ou
 - b. Entrevista.
3. Os métodos de seleção referidos nos números anteriores visam os seguintes objetivos:
 - a. Avaliação curricular – avaliar as aptidões profissionais do candidato, ponderando, de acordo com as exigências da função, as habilitações acadêmicas, a formação, a competência 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 à função;
 - d. Entrevista – método complementar para recolher informações e atitudes comportamentais consideradas relevantes para o exercício da função, não verificadas durante a aplicação de outros métodos de seleção.
4. A prova de conhecimento poderá ser dispensada sempre que o candidato inclua no seu curriculum elementos suficientes que permitam reconhecer que preenche os requisitos necessários para o desempenho da função a que se candidata.
5. A realização de concurso de ingresso será determinada por deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 15º

(Contrato de trabalho)

1. A admissão na Estradas de Cabo Verde, E.P.E. é formalizada mediante celebração de contrato de trabalho escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando um exemplar na posse da empresa e outro na posse do trabalhador.
2. O contrato de trabalho deve conter, designadamente, os seguintes elementos:
- a) Identificação das partes;
 - b) Modalidade do contrato;
 - c) Categoria profissional, carreira, grupo profissional e respetivo nível de enquadramento;
 - d) Descrição sumária da função ou referência ao respetivo conteúdo funcional constante do PCCS;
 - e) Local de trabalho;
 - f) Remuneração base, respetiva periodicidade e outras prestações complementares legalmente previstas;
 - g) Condições particulares de trabalho, quando aplicáveis;
 - h) Duração do período experimental, nos termos da lei e do artigo 18.º do presente PCCS;
 - i) Data de celebração do contrato e data de início de produção de efeitos;

j) Referência expressa à aplicação do presente PCCS enquanto instrumento regulador da relação laboral.

Artigo 16º

(Modalidades de contrato de trabalho)

1. Os trabalhadores da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. são recrutados mediante contrato de trabalho, podendo este revestir as seguintes modalidades, nos termos da lei:

- a) Contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- b) Contrato de trabalho a termo certo;
- c) Contrato de trabalho a termo incerto.

2. A celebração e execução das modalidades de contrato referidas no número anterior obedecem ao regime previsto na legislação laboral cabo-verdiana, designadamente quanto aos seus fundamentos, duração e renovação.

3. O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado nos casos legalmente admitidos, devendo ser devidamente fundamentado em necessidades temporárias da empresa.

Artigo 17º

(Descrição do conteúdo funcional)

1. Os conteúdos funcionais de cada carreira profissional são as constantes do Manual de Descrição de Funções, parte integrante do presente PCCS e o previsto no contrato celebrado.

2. A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e prejudicar a atribuição aos colaboradores de tarefas de complexidade e responsabilidade equiparáveis, não expressamente mencionadas.

Artigo 18º

(Período experimental)

1. O ingresso no quadro de pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. está sujeito a um período experimental, integrado no contrato de trabalho, destinado a avaliar se o trabalhador reúne, na prática, as competências exigidas para o posto de trabalho, com duração mínima de seis (6) meses e máxima de um (1) ano, nos termos da lei.

2. O período experimental pode ser dispensado, mediante decisão fundamentada do Conselho de Administração, com base na qualificação académica, experiência profissional relevante ou

natureza da função a exercer, devidamente justificada no processo de recrutamento.

3. Durante o período experimental, o trabalhador auferirá a remuneração correspondente à categoria profissional para a qual foi contratado, podendo ser aplicadas as regras legais específicas em vigor quanto ao período experimental no setor público empresarial.

4. No termo do período experimental, o trabalhador é sujeito a avaliação de desempenho, nos termos do sistema de avaliação aplicável, sendo necessária classificação mínima de “Bom” para efeitos de confirmação no posto de trabalho.

5. A não aprovação no período experimental determina a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei laboral aplicável.

6. O período experimental conta para todos os efeitos legais, incluindo antiguidade e progressão na carreira.

Artigo 19º

(Enquadramento inicial)

1. Concluído com aproveitamento o período experimental, o ingresso no quadro de pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. faz-se, em regra, no nível inicial da respetiva categoria profissional, com direito à remuneração correspondente prevista na tabela salarial em vigor, nos termos do presente PCCS.

2. O Conselho de Administração pode, em casos excecionais e devidamente fundamentados, determinar:

a) A dispensa do período experimental, quando o candidato possua experiência profissional relevante e comprovada, bem como qualificações académicas superiores às exigidas para a função;

b) O ingresso em nível superior ao nível inicial da categoria, quando tal se justifique por razões objetivas de atração e retenção de competências críticas, devidamente comprovadas no processo de recrutamento.

3. As decisões referidas no número anterior devem ser sempre fundamentadas por escrito, baseadas em critérios objetivos previamente definidos e compatíveis com a política de recursos humanos e com a sustentabilidade financeira da empresa.

4. Em qualquer caso, o ingresso em nível superior não pode comprometer os princípios de equidade interna, coerência salarial e observância da tabela remuneratória em vigor.

Artigo 20º

(Formação)

1. A ECV, E.P.E., deve promover a realização de ações de capacitação intelectual e técnica, tendo em vista a qualificação dos seus colaboradores, o desenvolvimento dos recursos humanos e o aumento da competência técnica, administrativa e outra, a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria do desempenho individual.
2. As ações formativas são objeto de um plano anual (contemplado no Plano de Atividade e Orçamento). Para além das ações de formação os colaboradores poderão participar em seminários, conferências, mesas redondas, cursos de curta duração, podendo ser formadores ou formandos.
3. Na falta da formação, o colaborador não deve ser prejudicado, salvo formações exigíveis para a evolução na carreira.

Artigo 21º

(Permanência após formação)

1. Sempre que a Estradas de Cabo Verde, E.P.E. financie formação técnica relevante, o trabalhador fica obrigado a permanecer ao serviço da empresa por um período de até dois (2) anos após a sua conclusão, proporcional ao custo, duração e relevância da formação, salvo acordo expresso em contrário no momento da sua atribuição.
2. O período de permanência referido no número anterior deve ser fixado caso a caso, mediante critério objetivo e previamente definido, tendo em conta o investimento financeiro realizado e a natureza estratégica da formação.
3. Em caso de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador durante o período de permanência, sem justa causa imputável à entidade empregadora, este fica obrigado a reembolsar proporcionalmente os custos suportados pela empresa com a formação, nos termos do artigo 143.º do Código Laboral Cabo-Verdiano.
4. O montante a reembolsar é calculado de forma proporcional ao tempo de permanência já cumprido, reduzindo-se progressivamente em função do período efetivamente trabalhado após a conclusão da formação.
5. A obrigação de permanência e respetivas condições devem constar de acordo escrito específico, previamente aceite pelo trabalhador antes do início da formação.

Artigo 22º

(Cargos de Direção, Assessoria e de Suporte ao CA)

1. Os cargos de direção, assessoria e apoio ao Conselho de Administração correspondem a funções de natureza predominantemente diretiva, de coordenação, planeamento, organização, supervisão e controlo, previstas na orgânica da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. ou aprovadas por deliberação formal do Conselho de Administração, no âmbito das suas competências legais e estatutárias.
2. Os cargos referidos no número anterior são exercidos em regime de comissão de serviço ou de contrato de gestão, nos termos da legislação aplicável ao setor público empresarial.
3. As funções de direção e coordenação de natureza intermédia são exercidas em regime de chefia intermédia, sendo a respetiva remuneração fixada na Tabela Nominal de Enquadramento do Pessoal (Anexo IV) ao presente PCCS, nos termos definidos pelo Conselho de Administração, respeitando os limites legais e orientações do acionista Estado.
4. As funções de apoio ao Conselho de Administração incluem, designadamente, os seguintes cargos:
 - a) Assessor;
 - b) Secretário Executivo;
 - c) Condutor do Presidente.
5. A designação para cargos de direção, assessoria e chefia intermédia é efetuada pelo Conselho de Administração, com base em critérios objetivos de mérito e adequação ao perfil da função, devendo ser assegurada transparência e fundamentação da decisão.
6. Na nomeação ou designação para os cargos referidos no número anterior, são considerados, designadamente, os seguintes critérios:
 - a) Qualificações académicas adequadas ao exercício da função;
 - b) Competências técnico-profissionais relevantes;
 - c) Experiência profissional comprovada, quando aplicável;
 - d) Capacidade de liderança, organização e responsabilidade funcional.

Artigo 23º

(Nomeação para cargos em comissão de serviço)

1. A provisão dos cargos de direção, chefia e apoio ao Conselho de Administração é efetuada por nomeação do Conselho de Administração, com base em critérios de mérito, competência técnica e adequação ao perfil da função, nos termos definidos no presente PCCS.
2. Os candidatos a cargos de direção devem possuir, no mínimo, as habilitações académicas legalmente exigidas e experiência profissional adequada ao exercício das funções a prover, bem como reunir os requisitos específicos definidos para o respetivo cargo.
3. Os cargos referidos no presente artigo são exercidos em regime de comissão de serviço, por períodos de três (3) anos, renováveis, podendo cessar a todo o tempo por decisão fundamentada do Conselho de Administração ou por iniciativa do trabalhador, mediante aviso prévio de sessenta (60) dias, salvo acordo em contrário.
4. A cessação da comissão de serviço não prejudica os direitos adquiridos do trabalhador na sua carreira de origem, para a qual regressa automaticamente, mantendo-se a contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais e do presente PCCS.
5. O exercício de funções em regime de comissão de serviço não prejudica a evolução profissional na carreira de origem, nos termos das regras de progressão previstas no presente PCCS.
6. O enquadramento e a designação para os cargos referidos no presente artigo dependem do cumprimento dos requisitos legais e regulamentares aplicáveis, bem como dos critérios definidos no presente PCCS.

Artigo 24º

(Comissão de Serviço fora da ECV, E.P.E.,)

1. Os trabalhadores da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. podem exercer funções em regime de comissão de serviço em entidades da Administração Pública, incluindo institutos públicos, autarquias locais e outras empresas públicas, nos termos da legislação aplicável em matéria de mobilidade, mediante autorização prévia do Conselho de Administração.
2. A autorização referida no número anterior deve garantir a salvaguarda do vínculo laboral com a empresa, mantendo o trabalhador o direito ao seu lugar de origem, bem como aos direitos inerentes ao seu estatuto profissional.
3. O período de exercício de funções em comissão de serviço fora da empresa é contado, para

todos os efeitos legais e do presente PCCS, como tempo de serviço efetivo na empresa.

4. Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador mantém o direito de opção entre a remuneração correspondente ao seu lugar de origem ou a remuneração correspondente às funções exercidas na entidade de destino, não sendo permitida acumulação de remunerações.

5. O exercício de funções em comissão de serviço depende sempre de decisão prévia e fundamentada do Conselho de Administração, nos termos da lei.

Artigo 25º

(Regime de substituição)

1. Sempre que se verifique a ausência temporária, impedimento ou vacatura de um cargo provido em comissão de serviço, o Conselho de Administração pode designar um trabalhador para assegurar o exercício transitório das respectivas funções.

2. A substituição apenas pode ser determinada quando se preveja que a ausência ou impedimento do titular tenha duração igual ou superior a sessenta (60) dias.

3. A duração da substituição não pode exceder noventa (90) dias, podendo ser excepcionalmente prorrogada por igual período, mediante decisão fundamentada do Conselho de Administração, quando persistirem os motivos que determinaram a substituição.

4. A substituição cessa com o regresso do titular, com o provimento definitivo do cargo ou por decisão fundamentada do Conselho de Administração.

5. O trabalhador designado em regime de substituição tem direito a auferir a remuneração correspondente ao cargo substituído, enquanto durar a substituição, não havendo lugar a acumulação com a remuneração do seu cargo de origem, sem prejuízo dos demais direitos e deveres inerentes à função exercida.

CAPÍTULO III

Organização das Carreiras e Desenvolvimento Profissional

Secção I

Carreiras

Artigo 26º

(Estruturação das Carreiras)

1. As carreiras, grupos profissionais e níveis que integram o quadro de pessoal da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. são os constantes do Anexo I do presente regulamento, o qual dele faz parte integrante e vinculativa, e organizam-se nos seguintes grupos profissionais:
 - a) Pessoal Técnico;
 - b) Pessoal Assistente Técnico;
 - c) Pessoal de Apoio Operacional.
2. Cada grupo profissional integra carreiras e categorias profissionais próprias, estruturadas em níveis de desenvolvimento e progressão, nos termos definidos no presente PCCS.
3. O grupo de Pessoal Técnico integra as seguintes categorias profissionais:
 - a) Técnico;
 - b) Técnico Sénior;
 - c) Técnico Especialista.
4. Cada uma das categorias referidas no número anterior estrutura-se em três (3) níveis de progressão (I, II e III), correspondendo a diferentes posições remuneratórias e graus de complexidade funcional.
5. O grupo de Pessoal Assistente Técnico integra uma carreira única estruturada em seis (6) níveis de progressão (I a VI).
6. O grupo de Pessoal de Apoio Operacional integra uma carreira única estruturada em seis (6) níveis de progressão (I a VI).
7. A estrutura de carreiras, categorias e níveis constante do presente artigo é vinculativa e encontra-se detalhada no Anexo I, o qual define o enquadramento funcional e remuneratório de

cada posição.

Artigo 27º

(Habilitações e níveis de qualificação do Pessoal Técnico)

1. O ingresso na carreira de Pessoal Técnico exige, como requisito mínimo, habilitação académica de nível superior (licenciatura ou equivalente legal), preferencialmente nas seguintes áreas de formação ou afins:

- a) Engenharia Civil, Infraestruturas de Transporte, Vias de Comunicação, Engenharia de Minas e Arquitetura;
- b) Engenharia Informática, Ciências da Computação e áreas de Multimédia;
- c) Geotecnia, Geologia, Geografia, Ordenamento do Território e Topografia;
- d) Economia, Finanças, Contabilidade, Auditoria, Planeamento, Gestão de Empresas, Gestão de Recursos Humanos, Administração e Direito;
- e) Secretariado, Relações Públicas, Comunicação, Jornalismo e outras áreas relevantes para as atividades da empresa.

2. Constituem ainda requisitos gerais de ingresso na carreira de Pessoal Técnico:

- a) Domínio de ferramentas informáticas na ótica do utilizador, designadamente sistemas operativos e aplicações de produtividade (processamento de texto, folhas de cálculo e bases de dados), adequadas à função a desempenhar;
- b) Conhecimentos de língua estrangeira, preferencialmente inglesa, adequados às exigências funcionais do posto de trabalho.

3. A evolução na carreira de Pessoal Técnico assenta no sistema de avaliação de desempenho em vigor na Estradas de Cabo Verde, E.P.E., realizado anualmente, sendo condição geral de progressão a obtenção de avaliação positiva (“Bom” ou superior) na maioria dos últimos três (3) ciclos avaliativos.

4. A progressão entre níveis da mesma categoria profissional depende cumulativamente de:

- a) Avaliação de desempenho nos termos do número anterior;
- b) Tempo mínimo de permanência no nível anterior;
- c) Participação em ações de formação contínua promovidas ou reconhecidas pela empresa.

5. A promoção para categorias superiores (Técnico Sênior e Técnico Especialista) depende de avaliação global do desempenho, experiência profissional relevante e necessidades organizacionais, nos termos definidos no presente PCCS.

6. A formação contínua constitui um direito e um dever dos trabalhadores, no âmbito da política de desenvolvimento de recursos humanos da empresa, visando a melhoria permanente das competências e a eficiência organizacional.

Artigo 28º

(Provimento e Desenvolvimento na Carreira do Pessoal Técnico)

1. O Técnico Nível I é provido de entre indivíduos habilitados com licenciatura ou grau equivalente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom” no estágio probatório.

2. O Técnico Nível II é provido de entre Técnicos Nível I, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;

b) Frequentar formação com aproveitamento em informática de nível intermédio ou formação relevante para a área de atuação, bem como em pelo menos uma língua estrangeira.

3. O Técnico Nível III é provido de entre Técnicos Nível II, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;

b) Frequentar formação com aproveitamento de nível avançado em informática ou formação relevante para a área de atuação, bem como em pelo menos uma língua estrangeira.

4. O Técnico Sênior Nível I é provido de entre Técnicos Nível III, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;

b) Frequentar formação com aproveitamento em áreas de gestão relevante para a função e de interesse institucional.

5. O Técnico Sênior Nível II é provido de entre Técnicos Sênior Nível I, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;
- c) Frequentar formação com aproveitamento em áreas de gestão relevante para a função e de interesse institucional.

6. O Técnico Sênior Nível III é provido de entre Técnicos Sênior Nível II, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;
- b) Frequentar formação com aproveitamento em áreas de gestão relevante para a função e de interesse institucional.

7. O Técnico Especialista Nível I é provido de entre Técnicos Sênior Nível III, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;
- b) Possuir pós-graduação em área relevante para a função de interesse institucional.

8. O Técnico Especialista Nível II é provido de entre Técnicos Especialistas Nível I, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;
- b) Possuir pós-graduação ou mestrado em área relevante para a função de interesse institucional.

9. O Técnico Especialista Nível III é provido de entre Técnicos Especialistas Nível II, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Ter prestado três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínima de “Bom”;
- b) Formação avançada em área estratégica ou equivalente para a função e em área de interesse institucional.

Artigo 29º

(Habilitações e níveis de qualificação do Pessoal Assistente Técnico)

1. O ingresso no nível I faz-se de entre indivíduos com habilitação mínima correspondente a 12.º ano de escolaridade qualificação profissional de nível III e com avaliação de desempenho de “bom”, em estágio probatório;
2. O pessoal assistente técnico nível II é provido de entre os indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível III, reunidos cumulativamente: três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínimo de “Bom”, frequência com aproveitamento de formação em informática;
3. O pessoal assistente técnico nível III é provido de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível IV reunidos cumulativamente: três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínimo de “Bom”, frequência com aproveitamento de formação de nível intermediário em informática ou uma formação qualitativa de curta duração relevante para sua área de atuação;
4. O pessoal assistente técnico nível IV é provido de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível IV e reunidos cumulativamente: três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínimo de “Bom”, frequência com aproveitamento de formação de nível avançado em informática ou uma formação qualitativa de curta duração relevante para sua área de atuação;
5. O pessoal assistente técnico V é provido de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível V e reunidos cumulativamente: três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínimo de “Bom”, frequência com aproveitamento de formação qualitativa de curta duração relevante para sua área de atuação;
6. O pessoal assistente técnico nível VI é provido de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível V e reunidos cumulativamente: três (3) anos de serviço efetivo no nível precedente, com avaliação de desempenho mínimo de “Bom”, frequência com aproveitamento de formação qualitativa de curta duração relevante para sua área de atuação;

Artigo 30º

(Habilitações e níveis de qualificação do Pessoal de Apoio Operacional)

1. O ingresso no nível I faz-se de entre indivíduos com habilitação mínima correspondente a 9.º ano de escolaridade, formação e carteira profissionais na área da sua atividade ou qualificação profissional de nível II e com avaliação de desempenho de “Bom” em estágio probatório;

2. O pessoal de apoio operacional nível II é provido de entre indivíduos com habilitação mínima, correspondente a 10º ano de escolaridade, ter prestado três (3) anos no nível precedente, formação e carteira profissionais na área da sua atividade ou qualificação profissional de nível II e com avaliação de desempenho de “Bom”;
3. O pessoal de apoio operacional nível III é provido de entre indivíduos com habilitação correspondente a 11.º ano de escolaridade, ter prestado três (3) anos no nível precedente, formação e carteira profissionais na área da sua atividade ou qualificação profissional de nível II e com avaliação de desempenho de “Bom”;
4. O pessoal de apoio operacional nível IV faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a 12.º ano de escolaridade, ter prestado três (3) anos no nível precedente, formação e carteira profissionais na área da sua atividade ou qualificação profissional de nível II e com avaliação de desempenho de “Bom”;
5. O pessoal de apoio operacional nível V faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a 12.º ano de escolaridade, ter prestado três (3) anos no nível precedente, formação e carteira profissionais na área da sua atividade ou qualificação profissional de nível II, ter frequentado com aproveitamento uma formação de curta duração relevante para a sua área de atuação e com avaliação de desempenho de “Bom”;
6. O pessoal de apoio operacional nível VI faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a 12.º ano de escolaridade, ter prestado três (3) anos no nível precedente, formação e carteira profissionais na área da sua atividade ou qualificação profissional de nível II, ter frequentado com aproveitamento uma formação de curta duração relevante para a sua área de atuação e com avaliação de desempenho de “Bom”.

Secção II

Desenvolvimento profissional

Artigo 31º

(Evolução na Carreira)

1. O desenvolvimento profissional dos trabalhadores da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. realiza-se através dos mecanismos de progressão, promoção e reclassificação previstos no presente PCCS, bem como da evolução dentro dos níveis de cada categoria profissional, nos termos dos requisitos legal e regulamentarmente estabelecidos.
2. A gestão da evolução na carreira está condicionada à existência de vagas e às necessidades funcionais da empresa, sendo a sua definição da competência do Conselho de Administração, no

âmbito da política de planeamento e gestão de recursos humanos.

3. A evolução na carreira depende do sistema de gestão de desempenho em vigor na empresa, realizado com periodicidade anual, o qual integra a avaliação de competências, de desempenho e de resultados, alinhados com os objetivos individuais, organizacionais e estratégicos da empresa.

4. O sistema de avaliação referido no número anterior constitui o principal instrumento de suporte à decisão em matéria de progressão, promoção e reclassificação, assegurando critérios de mérito, transparência e equidade.

Artigo 32º

(Finalidades e Instrumentos)

1. O desenvolvimento profissional dos trabalhadores da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. visa, designadamente:

- a) Definir e clarificar as condições de acesso, mobilidade e evolução nas carreiras;
- b) Assegurar aos trabalhadores conhecimento claro e previsível sobre as perspetivas de evolução profissional;
- c) Promover condições de formação contínua e desenvolvimento de competências alinhadas com as necessidades da empresa;
- d) Promover a polivalência funcional, dentro dos limites do conteúdo funcional da categoria profissional;
- e) Garantir a articulação entre a evolução profissional e a avaliação de desempenho, com base em critérios de mérito, transparência e equidade.

2. O desenvolvimento profissional concretiza-se através dos seguintes instrumentos:

- a) Progressão;
- b) Promoção;
- c) Reclassificação.

Artigo 33º

(Progressão)

1. Entende-se por progressão na carreira profissional a passagem ao nível seguinte da respetiva categoria, sem alteração do conteúdo funcional e sem acréscimo de responsabilidade, dependente

dos resultados da avaliação de desempenho, nos termos do presente PCCS.

2. Os trabalhadores beneficiam de progressão na carreira, mediante subida de nível remuneratório na respetiva categoria, quando reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Tempo mínimo de permanência no nível precedente, nos termos definidos para cada categoria e nível;
- b) Avaliação de desempenho mínima de “Bom”, nos últimos ciclos de avaliação aplicáveis;
- c) Frequência, com aproveitamento, das ações de formação previstas nos artigos 27.º, 28.º e 29.º do presente PCCS.

3. A contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão suspende-se sempre que o trabalhador tenha avaliação de desempenho considerada insuficiente, retomando-se a contagem a partir do momento em que seja obtida avaliação de desempenho positiva, nos termos regulamentares.

4. Os trabalhadores não podem ser prejudicados pela não realização da avaliação de desempenho por motivos que lhes não sejam imputáveis, considerando-se, para efeitos de progressão, a avaliação como “Bom” em cada ciclo anual de avaliação omissa.

Artigo 34º

(Promoção)

1. Entende-se por promoção na carreira profissional a mudança para categoria profissional superior, podendo implicar alteração do conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade, nos termos do presente PCCS.

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

- a) Existência de vaga;
- b) Cumprimento dos períodos mínimos de permanência no nível imediatamente inferior;
- c) Habilitações académicas exigidas para a categoria de destino;
- d) Avaliação de desempenho mínima de “Bom”, nos ciclos avaliativos exigidos para cada categoria e nível;
- e) Frequência, com aproveitamento, das ações de formação previstas nos artigos 27.º, 28.º

e 29.º;

f) Adequação do perfil profissional às exigências da função a desempenhar.

3. Em caso de existência de mais do que um trabalhador em condições de promoção para a mesma vaga, deve atender-se, designadamente, ao mérito relativo evidenciado na avaliação de desempenho e à adequação ao perfil da função.

4. A promoção é efetuada mediante decisão do Conselho de Administração, no âmbito da gestão de recursos humanos, em função das necessidades organizacionais da empresa, da disponibilidade financeira e em conformidade com o Plano de Atividades e Orçamento aprovado.

Artigo 35º

(Reclassificação)

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

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

a. Existência de vaga;

b. Observância dos períodos de permanência na respetiva categoria e avaliação de desempenho mínima de “Bom”;

c. Preenchimento dos requisitos mínimos de habilitação académica e qualificação profissional, quando exigido, para a categoria de destino e;

d. Aprovação em estágio probatório nos moldes previstos.

Artigo 36º

(Instrumentos complementares de gestão)

1. O presente PCCS é complementado por instrumentos internos de gestão de recursos humanos da Estradas de Cabo Verde, E.P.E., designadamente o Manual de Funções, o sistema de avaliação de desempenho e demais regulamentos internos aplicáveis.

2. Os instrumentos referidos no número anterior visam assegurar a operacionalização e concretização das normas do presente PCCS, devendo ser aplicados em conformidade com a legislação laboral vigente e demais enquadramento legal aplicável.

3. Em caso de conflito entre o presente PCCS e os instrumentos internos referidos no n.º 1,

prevalece o disposto na lei e no presente PCCS.

Artigo 37º

(Planeamento dos Recursos Humanos)

A área responsável pela gestão de recursos humanos da Estradas de Cabo Verde, E.P.E., no respeito pelos princípios consagrados e demais legislação aplicável, elabora anualmente o Plano de Gestão Previsional de Efetivos, no qual são definidos, designadamente:

- a) A previsão do número de vagas para ingresso nas carreiras;
- b) A programação dos procedimentos de recrutamento e seleção;
- c) As ações de formação e desenvolvimento profissional;
- d) As necessidades de pessoal, em articulação com a evolução profissional dos trabalhadores e com o Plano de Atividades e Orçamento.

Secção III

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

Artigo 38º

(Sistema de Avaliação de Desempenho)

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores da Estradas de Cabo Verde, E.P.E. estão sujeitos a um sistema de avaliação de desempenho, enquanto instrumento essencial de gestão e de suporte à evolução profissional.
2. A avaliação de desempenho incide sobre o grau de cumprimento das funções atribuídas, bem como sobre os objetivos fixados, nos termos definidos no sistema aplicável.
3. A avaliação de desempenho rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo Conselho de Administração, o qual define, designadamente, os critérios, métodos, periodicidade e procedimentos aplicáveis, constituindo instrumento complementar e vinculativo do presente PCCS.
4. A avaliação de desempenho é realizada com periodicidade anual, nos termos do regulamento referido no número anterior.
5. O trabalhador não pode ser prejudicado por omissão da entidade empregadora quanto à realização da avaliação de desempenho, sendo, nesses casos, aplicáveis os mecanismos previstos no regulamento próprio.

CAPÍTULO IV

Estrutura Remuneratória

Artigo 39º

(Estrutura Salarial)

A estrutura salarial integra remunerações praticadas para cada uma das categorias profissionais, e bem assim, pelo exercício das funções de Direção, Assessoria, Secretária e Condutor do PCA da ECV, E.P.E., constante do Anexo III, que faz parte integrante do presente PCCS.

Artigo 40º

(Remuneração base)

1. Para efeitos do presente PCCS, considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas, feitas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da legislação laboral aplicável.
2. A retribuição compreende, designadamente, as seguintes componentes:
 - a) Remuneração base – a retribuição pecuniária mensal correspondente à categoria e ao nível do trabalhador, nos termos da tabela salarial aplicável;
 - b) Remuneração de cargo – a retribuição pecuniária mensal atribuída pelo exercício de funções de direção, chefia, coordenação ou funções especializadas, nos termos definidos no presente PCCS e demais instrumentos aplicáveis, podendo ser fixada em valor próprio ou indexada à remuneração base.
3. As componentes remuneratórias referidas no número anterior são atribuídas nos termos do presente PCCS, com observância dos princípios da legalidade, equidade, transparência e sustentabilidade financeira.

Artigo 41º

(Remunerações adicionais)

1. Para além da remuneração base fixada na tabela salarial, podem ser atribuídas prestações complementares, nos termos da legislação laboral aplicável e do presente PCCS, sempre que as condições de exercício de funções o justifiquem e mediante deliberação do Conselho de Administração, designadamente:

- a) Subsídio de isenção de horário;
- b) Subsídio de chefias intermédias;
- c) Subsídio de falhas;
- d) Subsídio de tecnicidade;
- e) Subsídio de férias;
- f) Outras prestações previstas na legislação laboral aplicável.

2. As prestações referidas no número anterior são atribuídas em conformidade com a lei, com o presente PCCS e com as orientações aplicáveis ao setor público empresarial, não podendo traduzir-se em duplicação de remunerações ou em prestações indevidas.

3. As condições de atribuição das remunerações adicionais são definidas em regulamento interno, aprovado pelo Conselho de Administração, o qual estabelece os critérios, limites, condições e procedimentos aplicáveis à sua atribuição, acompanhamento e controlo.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 42º

(Normas de Enquadramento)

1. A transição do pessoal para o novo quadro de pessoal far-se-á de acordo com as normas de enquadramento previstas no presente PCCS, não podendo, em caso algum, implicar redução direta ou indireta da remuneração global auferida pelo trabalhador.
2. Para efeitos de enquadramento do trabalhador na nova categoria e nível, são considerados, designadamente, o tempo de serviço efetivo prestado na ECV, E.P.E., desde a data de admissão até à data de produção de efeitos do presente PCCS, bem como a categoria anteriormente detida e o exercício efetivo de funções, nos termos constantes da Tabela Salarial em anexo.
3. Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente PCCS, tenham reunido os requisitos de progressão, promoção ou reclassificação no regime anterior são enquadrados na nova estrutura de carreiras, categorias e níveis correspondentes, nos termos definidos no presente regulamento.
4. O enquadramento nominal dos trabalhadores da ECV, E.P.E., consta da Tabela Nominal de Enquadramento do Pessoal (Anexo IV) ao presente PCCS, resultando de ato formal do Conselho

de Administração, com base na informação consolidada da área de recursos humanos.

5. O enquadramento efetuado nos termos do presente artigo tem natureza definitiva, sem prejuízo do direito de reclamação nos termos gerais da lei.

Artigo 43º

(Extinção de carreiras)

1. São extintas as carreiras seguintes:

- a) Pessoal Auxiliar;
- b) Pessoal Técnico Profissional;
- c) Pessoal Quadro Médio;
- d) Pessoal Quadro Superior.

2. As carreiras referidas no número anterior são substituídas pela nova estrutura de carreiras prevista no presente PCCS, para a qual os trabalhadores transitam no âmbito do processo de reestruturação.

3. A transição dos trabalhadores para as novas carreiras, categorias e níveis realiza-se com base no princípio da salvaguarda dos direitos adquiridos, tendo em consideração a antiguidade, o tempo de serviço, a categoria detida e a remuneração auferida, nos termos definidos no presente PCCS e respetivos anexos.

4. Com a entrada em vigor do presente PCCS, a evolução profissional processa-se nos termos das regras de progressão e promoção nele estabelecidas, dentro dos limites definidos pelo sistema de gestão de carreiras e sustentabilidade da gestão de recursos humanos.

5. Os trabalhadores que, em função do enquadramento no novo PCCS, atinjam o último nível remuneratório da sua carreira, têm direito, por cada período de três (3) anos de permanência nesse nível, a uma diuturnidade no valor de 6.680\$00 (seis mil seiscientos e oitenta escudos), condicionada a avaliação de desempenho mínima de “Bom” e demais requisitos aplicáveis previstos no sistema de avaliação de desempenho da ECV, E.P.E.

Artigo 44º

(Lista de transição do Pessoal)

1. As transições previstas no presente PCCS são efetuadas de forma automática, com base nos critérios definidos no presente regulamento e na lista nominativa constante do Anexo IV (Tabela

Nominal de Enquadramento do Pessoal).

2. A lista de transição será divulgada através dos meios de comunicação interna da ECV, E.P.E., para efeitos de consulta e eventual reclamação pelos trabalhadores, no prazo de cinco (5) a dez (10) dias úteis a contar da sua afixação.

3. As reclamações apresentadas são analisadas pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos, a qual elabora proposta fundamentada de decisão a submeter ao Conselho de Administração.

4. Compete ao Conselho de Administração apreciar as reclamações e aprovar a lista definitiva de transição, a qual produz efeitos após validação interna nos termos dos procedimentos de gestão da ECV, E.P.E.

Artigo 45º

(Norma revogatória)

1. É revogada a Portaria n.º 5/2004, de 24 de janeiro, publicada no Boletim Oficial n.º 4, I Série, de 24 de janeiro de 2004, com a retificação publicada no Boletim Oficial n.º 16, I Série, de 18 de abril de 2005, que aprovava o anterior PCCS do pessoal do extinto IE.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, mantêm-se em vigor as normas que sejam expressamente integradas ou compatibilizadas com o presente PCCS.

Artigo 46º

(Casos omissos)

1. As dúvidas de interpretação e os casos omissos emergentes da aplicação do presente PCCS são resolvidos por deliberação do Conselho de Administração da ECV, E.P.E., com respeito pela legislação laboral cabo-verdiana e demais legislação aplicável.

2. Na resolução dos casos omissos, o Conselho de Administração observa, designadamente, os princípios da legalidade, igualdade, proporcionalidade, justiça e boa gestão pública empresarial.

3. Em caso de conflito entre o presente PCCS e a legislação em vigor, prevalece sempre o disposto na lei.

Artigo 47º

(Entrada em vigor)

1. O presente PCCS entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da ECV, E.P.E., e homologação pela entidade competente, nos termos legais aplicáveis.

2. O presente PCCS foi aprovado na Reunião Ordinária do Conselho de Administração da ECV, E.P.E., através da Deliberação por Escrito n.º 59/2026, de 24 de fevereiro de 2026.

O Conselho de Administração, Presidente do CA, *António Tavares* e os Administradores Executivos do CA da ECV, *Leinilda D. P. Borges* e *Manuel Fernandes*.

ANEXO I
MAPA DE QUADRO DE PESSOAL

Grupo de Pessoal	Cargo		Nº de Vagas	Nº de Vagas preenchidas	Nº de Vagas por preencher
Conselho de Administração	Presidente		1	1	0
	Administradores		2	2	0
Especial	Chefias Intermédias		3	0	3
	Assessor do Conselho de Administração		2	0	2
	Secretária do Conselho de Administração		1	0	1
	Condutor do Presidente		1	0	1
Carreira	Categorias	Nível			
Pessoal Técnico	Técnico Especialista	III	0	0	0
		II	1	1	0
		I	1	0	1
	Técnico Sênior	III	1	1	0
		II	0	0	0
		I	5	5	0
	Técnico	III	5	5	0
		II	3	3	0
		I	12	8	4
Pessoal Assistente Técnico	VI	0	0	0	
	V	0	0	0	
	IV	1	1	0	
	III	0	0	0	
	II	0	0	0	
	I	0	0	0	
Pessoal de Apoio Operacional	VI	0	0	0	
	V	0	0	0	
	IV	0	0	0	
	III	2	2	0	
	II	1	1	0	
	I	1	1	0	

ANEXO II
TABELA DE TRANSIÇÃO PARA O NOVO PCCS

SITUAÇÃO PRESENTE		ENQUADRAMENTO NO NOVO PCCS	
CATEGORIA	REF#	CATEGORIA	NIVEL#
Técnico Superior Sênior	304	TEC. ESPECIALISTA	III
	303	TEC. ESPECIALISTA	II
	302	TEC. ESPECIALISTA	I
Técnico Superior Principal	203	TEC. SÊNIOR	III
	202	TEC. SÊNIOR	II
	201	TEC. SÊNIOR	I
Técnico Superior	104	TÉCNICO	III
	103	TÉCNICO	II
	101	TÉCNICO	I
Técnico Médio Principal	206	Técnico Sênior	I
Técnico Profissional Especializado	203	PAT = Pessoal Assistente Técnico	IV
AUX - Técnico Auxiliar	103	PAO = Pessoal Apoio Operacional	III
	102		II
	101		I

ANEXO III
TABELA SALARIAL DOS CARGOS E CARREIRAS

Cargos		Salários	
Chefias Intermédias		151 200 ou salário base da categoria + 20 %	
Assessor		135 600 ou salário base da categoria + 20 %	
Secretaria do CA		Técnico - NIVEL I ((Sal Categoria) + 20 %	111 618
Conductor do Presidente		Pessoal de Apoio Operacional - NIVEL VI (Sal Categoria) + 20 %	63 334
Carreiras	Níveis		Salários
Técnico Especialista	III		208 086
	II		198 187
	I		188 750
Técnico Sénior	III		179 762
	II		163 420
	I		148 563
Técnico	III		135 058
	II		122 780
	I		111 618
Pessoal Assistente Técnico	VI		106 237
	V		101 178
	IV		96 360
	III		87 600
	II		79 636
	I		72 396
Pessoal de Apoio Operacional	VI		63 334
	V		57 576
	IV		52 342
	III		47 584
	II		43 144
	I		39 222

ANEXO IV
TABELA NOMINAL

Nº	NOME
1	ANILDO COUTINHO DOS SANTOS
2	ANILTON FÁTIMA PAIVA BARBOSA
3	ADMILSON CARDOSO SOARES
4	ANTÓNIO MARTINS TAVARES
5	BRUCELINDA ASCENÇÃO DE MELO VEIGA
6	CARLOS AMADEU MONTEIRO TAVARES
7	CÉLIA FRANCISCA SILVA CORREIA
8	DOMINGOS CORREIA XAVIER PINTO
9	EDUARDO MONTEIRO LOPES
10	ELISÂNGELA DJAMILA GOMES SPINOLA SEMEDO
11	ELISÂNGELA HELENA MENDES DOS SANTOS ROSÁRIO
12	GRACIANO SILVA DOS SANTOS
13	JAIR DA GRAÇA RODRIGUES
14	JOÃO BENÍCIO CARDOSO
15	JOSÉ EDUARDO MENDES TAVARES
16	JOSÉ HORÁCIO VARELA
17	LENIRA ELISÂNGELA FERREIRA MENDES DA COSTA
18	MARIA SÁBADO DA VEIGA SEMEDO
19	MÁRIO CELSO DE PINA ALVES
20	MAURICIA LOPES MIRANDA
21	NIDIA ÉVORA MARTINS MORAIS
21	OSVALDO ELZO DE PINA MONTEIRO DOS REIS BORGES
23	PEDRO CELESTINO TAVARES SILVA
24	EVELINE LEONOR PEREIRA DA VEIGA
25	MARIA SUZY FURTADO REBELO
26	VIVIANE AILINE LOPES ANDRADE
27	RICARDINA SEMEDO ROBALO VEIGA
28	VITORINO PEDRO FERNANDES SILVA