SISTEMA DE PROCEDIMENTOS PARA O RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PROFESSORES E PESSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO

2024

INTRODUÇÃO

A Universidade Técnica de Angola- UTANGA, enquanto instituição de ensino superior comprometida com a excelência académica, científica e institucional, reconhece a importância estratégica de um sistema eficaz, transparente e meritocrático para o recrutamento e selecção de recursos humanos. A qualidade dos docentes e do pessoal técnico e administrativo constitui um pilar essencial para a concretização da missão institucional, a consolidação dos seus valores fundacionais e o alcance dos objectivos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Num cenário global cada vez mais competitivo, tecnológico e interconectado, as instituições de ensino superior enfrentam múltiplos desafios: elevar a qualidade do ensino, gestão, integrar a investigação e a extensão, responder às exigências da sociedade e preparar cidadãos e profissionais capazes de contribuir para o desenvolvimento sustentável. Neste contexto, torna-se imprescindível que o processo de recrutamento e selecção de pessoal seja conduzido com rigor técnico, critérios objectivos e respeito absoluto pelas normas legais e pelos valores institucionais.

Um processo selectivo bem estruturado é essencial para garantir a entrada de profissionais qualificados e alinhados com a missão da UTANGA. A contratação de professores deve observar não apenas os títulos académicos e a experiência profissional, mas também a aptidão pedagógica, a ética, o compromisso com a inovação didáctica e a capacidade de produzir conhecimento relevante. No mesmo sentido, o pessoal técnico e administrativo deve reunir competências técnicas e interpessoais compatíveis com a cultura

organizacional da Instituição, contribuindo de forma efectiva para o seu bom funcionamento.

A selecção criteriosa dos colaboradores permite não apenas melhorar o desempenho organizacional e pedagógico, mas também consolidar um ambiente institucional de aprendizagem, pesquisa e extensão robusto, inovador e inclusivo. É nesse espírito que o presente sistema de procedimentos foi concebido: como um instrumento normativo, orientador e operativo, que assegure a condução de concursos públicos e processos selectivos com base em critérios técnicos e jurídicos, de modo a garantir equidade, igualdade, imparcialidade e conformidade legal.

Além disso, é importante destacar que, em consonância com os princípios da internacionalização do ensino superior, este sistema contempla mecanismos para o recrutamento de candidatos estrangeiros, observando os requisitos de legalidade migratória, equivalência de qualificações e integração cultural. A presença de professores e técnicos estrangeiros qualificados no quadro da UTANGA contribui para o enriquecimento do ambiente académico, a partilha de boas práticas académicas e culturais e a ampliação do alcance e prestígio da instituição.

O presente sistema estabelece procedimentos claros e operacionais para todas as etapas do processo: desde o levantamento de necessidades, a autorização de vagas, passando pela divulgação pública do concurso, a recepção dos documentos, a realização de entrevistas, provas, até à avaliação final e formalização contratual. Incluem-se ainda as exigências específicas para candidatos nacionais e estrangeiros, como cartas, certificados, comprovativos

legais e recomendações, respeitando os normativos do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação (MESCTI).

A implementação deste sistema representa um avanço significativo na modernização da gestão do capital humano da UTANGA, fortalecendo a transparência institucional, a confiança da comunidade académica e a imagem pública da UTANGA, enquanto instituição de referência em Angola e na Região Africana. A adopção sistemática destes procedimentos será fundamental para assegurar a consistência nas práticas de contratação, alinhada com os mais elevados padrões do ensino superior.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Este sistema tem como base os seguintes dispositivos legais e regulamentares:

- Lei n.º 17/16 – Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino;
- Lei n.º 32/21 – Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino;
- Decreto Presidencial n.º 310/20- Regime Jurídico do Subsistema de Ensino Superior;
- Decreto Presidencial n.º 191/18 – Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior;
- Decreto Presidencial n.º 121/20 – Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior;
- Decreto Executivo n.º 140/21 –Regulamento da Prova Pública de Aptidão Pedagógica e Científica para o Provimento nas Categorias da Carreira Docente do Ensino Superior;
- Decreto Executivo n.º 160/21 – Normas para Organização Administrativa das IES;

- Lei Geral do Trabalho - Lei n.º 12/23, de 27 de dezembro;
- Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2023-2027);
- Estatuto da UTANGA (2023-2027).

PRINCIPIOS ORIENTADORES

O processo de recrutamento e selecção da UTANGA será guiado pelos seguintes princípios:

- Meritocracia;
- Transparência;
- Igualdade de oportunidades;
- Alinhamento com o perfil institucional;
- Eficiência e eficácia;
- Ética e confidencialidade;
- Valorização da diversidade e internacionalização.

ABRANGÊNCIA

Este sistema aplica-se aos seguintes perfis:

- Professores de licenciatura e pós-graduação (mestrados e doutoramento);
- Pessoal técnico e administrativo, incluindo técnicos superiores, médios e auxiliares.

ESTRUTURA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

O processo é composto por três grandes fases:

1. Planeamento e Autorização;
2. Recrutamento;

3. Selecção e Admissão.

FASE 1: PLANEAMENTO E AUTORIZAÇÃO

1.1 Levantamento de necessidades

Cada unidade orgânica da UTANGA deve realizar, anualmente, um diagnóstico de necessidades de pessoal. O levantamento é submetido a Direcção de Recursos Humanos (DRH), acompanhado da descrição dos perfis requeridos, carga horária e justificação académica ou administrativa.

2.2 Aprovação da requisição

A DRH avalia as propostas e emite parecer técnico, sendo a decisão final de abertura da vaga de competência do Reitor da UTANGA .

FASE 2: RECRUTAMENTO

2.1 Divulgação

A DRH, em articulação com os órgãos de comunicação institucional, assegura a ampla divulgação do concurso público, através de:

- Site oficial e redes sociais da UTANGA;
- Portais especializados em educação e emprego;
- Meios de comunicação social, quando pertinente.

2.2 Conteúdo do Edital

O edital de abertura do concurso deve conter:

- Identificação da vaga;

- Perfil e requisitos obrigatórios;
- Documentação necessária;
- Prazo de candidatura;
- Descrição das fases do concurso;
- Critérios de avaliação;
- Forma de submissão e contactos úteis.

FASE 3: SELECÇÃO E ADMISSÃO

3.1 Fases do Concurso

O processo selectivo compreende três fases:

1. Recepção dos documentos;
2. Entrevista;
3. Prova (técnica, escrita, oral ou prática, conforme a natureza da função).

3.2 Documentação exigida

3.2.1 Candidatos nacionais:

a) Carta dirigida ao Reitor da UTANGA;

b) Cópia do Bilhete de Identidade;

c) Curriculum Vitae detalhado;

d) Certificado de Habilitações Literárias (com média igual ou superior a 14 valores);

e) Certificado INAAREES ou talão provisório;

f) Certificado de Agregação Pedagógica para o Ensino Superior (quando aplicável);

g) Certificado de Registo Criminal (válido);

h) Atestado Médico de Aptidão Física e Mental.

3.2.2 Candidatos estrangeiros:

a) Os mesmos documentos exigidos para candidatos nacionais, exceptuando o BI; b) Visto de permanência válido (de trabalho ou equivalente); c) Comprovativo de situação migratória regularizada em Angola.

3.3 Triagem curricular

A DRH e os responsáveis da unidade proponente realizarão a triagem curricular com base nos seguintes critérios:

- Grau académico e área de formação;
- Experiência profissional e/ou docente;
- Produção científica (para docentes);
- Certificações adicionais e línguas estrangeiras;
- Compatibilidade com o perfil da UTANGA.

3.4 Entrevista

Os candidatos pré-seleccionados serão convocados para entrevista técnica. Esta etapa avaliará:

- Competências específicas da função e dados do candidato;
- Capacidade de comunicação e interacção;
- Visão institucional e valores;
- Motivação e disponibilidade

3.5 Provas técnicas ou didácticas

Conforme a função, os candidatos realizarão provas específicas:

- Para docentes: aula experimental, prova didáctica, avaliação de portfólio científico;
- Para técnicos e administrativos: provas práticas (uso de software, redacção, simulação de atendimento, etc.).

3.6 Critérios de Avaliação

Será utilizada uma grelha de avaliação com os seguintes pesos:

Critério	Peso (%)
Formação Académica	30
Experiência Profissional	25
Avaliação Didáctica/Técnica	25
Entrevista	20

A nota mínima global exigida para aprovação é de 70%.

3.7 Verificação Documental e Autenticidade

Todos os documentos serão verificados quanto à sua autenticidade. Cópias deverão ser acompanhadas dos originais para conferência. Candidaturas com documentos falsos serão automaticamente desclassificadas.

3.8 Decisão e Comunicação

Os resultados serão publicados no site oficial da UTANGA. Os candidatos aprovados serão formalmente convocados para assinatura de contracto.

ADMISSÃO E INTEGRAÇÃO

Formalização Contratual

A contratação será formalizada por meio de contrato individual de trabalho, a termo certo ou indeterminado, em conformidade com a Lei Geral do Trabalho e o Regime Jurídico do Ensino Superior.

Integração Institucional

A DRH, assegurará a integração dos novos colaboradores através de um programa de acolhimento, formação introdutória e acompanhamento nos primeiros 90 dias.

DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS PARA DOCENTES

Regimes de Prestação

- Tempo Integral;
- Tempo Parcial;
- Colaborador Externo (visitante ou convidado).

Requisitos Específicos

- Para licenciatura: Mestrado + experiência mínima de 2 anos no ensino superior;
- Para pós-graduação: Doutoramento + produção científica relevante;
- Domínio de tecnologias de ensino-aprendizagem.

Avaliação de Desempenho: Todos os docentes serão avaliados anualmente segundo o Regulamento de Avaliação de Desempenho. O desempenho será critério para renovação contratual e progressão na carreira.

DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS PARA PESSOAL TÉCNICO E ADMINISTRATIVO

Perfis Abrangidos

- Técnicos superiores (jurídico, contabilidade, gestão, informática, entre outros);
- Técnicos médios (secretariado, apoio académico, protocolo);
- Pessoal auxiliar e operacionais.

Formação Contínua

A UTANGA promoverá programas de capacitação, estímulo à qualificação e plano de carreira baseado no mérito e necessidades institucionais.

BANCO DE TALENTOS

A DRH manterá um Banco de Talentos actualizado, com currículos validados e categorizados por área e função, facilitando contratações futuras.

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O sistema será revisto bienalmente. Indicadores de desempenho e relatórios de eficácia do processo selectivo serão apresentados ao Conselho de Direcção para aprimoramento contínuo.

Formação e capacitação

- Realização periódica de acções de capacitação para docentes, estudantes e funcionários sobre igualdade de género, assédio, ética e convivência.
- Desenvolvimento de campanhas de sensibilização e mobilização institucional.

Sistema de monitorização e avaliação

- Recolha de dados desagregados por sexo em todas as áreas (admissões, cargos, bolsas, desempenho académico).
- Relatórios anuais de progresso submetidos ao Conselho Científico e a Reitoria.

Sanções e responsabilidades

Todos os membros da comunidade académica da UTANGA (docentes, estudantes, técnicos administrativos e colaboradores) devem respeitar e cumprir este sistema. Violações serão tratadas de acordo com o regulamento disciplinar da instituição, a legislação em vigor e os princípios de justiça e imparcialidade.

GABINETE DO REITOR em Luanda, aos 20 de Junho de 2024. –

O REITOR

Ilídio Pascoal Simão

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- República de Angola. (2001). *Política Nacional de Género*. Ministério da Família e Promoção da Mulher.
- República de Angola. (s.d.). *Plano Nacional de Acção de Género*. Ministério da Família e Promoção da Mulher.
- República de Angola. (2023). *Plano de Desenvolvimento Nacional 2023–2027*. Ministério da Economia e Planeamento.
- Organização das Nações Unidas. (1979). *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)*.
- União Africana. (2015). *Agenda 2063: A África que Queremos*. Comissão da União Africana.

FLUXOGRAMA

INÍCIO

↓

Levantamento de Necessidades

↓

Aprovação da Vaga pelo Conselho Científico

↓

Divulgação da Oportunidade

↓

Recepção de Documentos (Fase 1)

↓

Triagem Documental Inicial

↓

ENTREVISTA (Fase 2)

↓

AVALIAÇÃO DIDÁTICA / PROVA (Fase 3)

↓

Classificação e Escolha do Candidato

↓

Verificação de Requisitos e Documentação

↓

Aprovação e Formalização Contratual

↓

INTEGRAÇÃO INSTITUCIONAL

↓

FIM