MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
GOVERNO DE CABO VERDE
A TRABALHAR PARA TODOS.

Parte integrante da edição nº 889 do A Nação de 12 de Setembro de 2024. Não pode ser vendido separadamente.

CONSELHO DE MINISTROS
DECRETO-LEI Nº /2024
DE DE

Sumário: Aprova o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações do pessoal Docente.

O Programa do Governo da X Legislatura, na sua "Nota Introdutória" no capítulo "CABO VERDE EMPREENDEDOR, INCLUSIVO E SOCIAL" aponta como prioridade "... Oferecer Educação de excelência " e por isso o Governo assumiu, no domínio da Educação, o compromisso de "...consolidar os ganhos alcançados e aprofundar a realização da sua visão holística do desenvolvimento harmonioso e sustentável da mulher e do homem cabo-verdiano e de Cabo Verde, assumindo que a educação, a formação e a qualificação dos cabo-verdianos são vetores primordiais que fornecerem as necessárias garantias para a diversidade das opções individuais de cada um dos cidadãos, independentemente do seu local de residência, do seu poder económico, da sua origem familiar e social...»

O Governo, ciente do seu papel crucial, desenvolveu, conceptualizou, estruturou e tem em implementação, já na sua fase final, uma robusta reforma dos pilares fundamentais do Sistema Nacional de Educação (SNE), visando proporcionar aos indivíduos as literacias, habilidades, conhecimentos e competências ajustados aos desafios contemporâneos e propiciadores do desenvolvimento sustentável e harmonioso da sociedade, procurando maximizar a função da educação e da formação como fatores da competitividade e da produtividade crescentes da economia, num contexto de inovação tecnológica e da complexidade derivada das tendências disruptivas das organizações sociais e produtivas, para, em aproveitamento dos avanços científicos e das dinâmicas do mercado interno e externo, promover a empregabilidade, o empreendedorismo e de integração das novas gerações nos movimentos globais de mobilidade educacional, académica, científica, cultural e socioeconómica, sem perder a essência da identidade nacional e de fortalecimento da consciência humanista, cosmopolita e de defesa dos valores universalistas, nos domínios da preservação dos equilíbrios ambientais, do combate à pobreza e às exclusões sociais, da defesa da liberdade, da fraternidade, da paz, da segurança e da democracia pluralista e republicana.

Nesta senda, o Governo iniciou e concluiu a Reforma Curricular do Ensino Básico, alargando a obrigatoriedade e gratuitidade de acesso até 8º ano de escolaridade, desenvolveu e tem em implementação, já no seu último ano, a Reforma Curricular do Ensino Secundário (via geral e via técnica), tendo publicado os decretos-lei, n.º 27/2022 e 28/2022, de 12 de julho, que aprovam as novas matrizes curriculares do ensino básico e do ensino secundário, em concretização da revisão curricular em curso, cujos objetivos, especialmente no ciclo do secundário, são construir e sequenciar o conhecimento dos alunos em função das áreas escolhidas, alinhar o perfil de saída do 12º ano com as competências nucleares e específicas de ingresso no ensino superior, com foco nas línguas, nas matemáticas, nas ciências e nas tecnologias, assim como proporcionar a transferência e utilização de saberes, habilidades e atitudes em situações novas ou em novas orientações vocacionais e profissionais.

Esta reforma curricular, abrangente e sequencial do 1º ao 12º ano, visa alinhar o sistema educativo cabo-verdiano com sistemas educativos de países mais avançados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), nomeadamente em convergência com os padrões da qualidade educativa dos modelos mais próximos e com os quais há maior iteração académica, por forma a propiciar às novas gerações níveis de qualificação e de preparação para integrar a comunidade educativa, científica, técnica e profissional internacional.

Em 2024-2025 estaremos, assim, a concluir esta ampla quão robusta reforma curricular, do 1º ao 12º anos de escolaridade, culminando, desta forma e pela primeira vez, uma reforma completa do sistema educativo, introduzindo novas matrizes curriculares, novos programas, manuais escolares e recursos didáticos, ao mesmo tempo que o Governo aprovou, através dos Decretos-Leis n.º 29/2022 e 30/2022, de 12 de julho, o novo sistema nacional de avaliação das aprendizagens do ensino básico e secundário, como elemento complementar e igualmente estruturante dessa reforma curricular, tudo sincronizado e harmonizado no sentido de adequar «as escolas às exigências da modernização, tornando-as verdadeiros centros de intelligentsia, tecnologicamente avançados, ligados em redes, enquanto polos de integração digital dos professores, alunos e de toda comunidade educativa e académica, numa perspetiva complexa de vários para vários, em prol das crianças, adolescentes e jovens, e indutor do acesso à educação e à formação de adultos e combate ao analfabetismo funcional (razão de perca de competitividade das sociedades em desenvolvimento)».

Neste contexto, ciente de que no cerne do Sistema Nacional de Educação, encontra-se a classe do pessoal Docente, que é imprescindível para o sucesso do Sistema Nacional de Educação (SNE), que tem a responsabilidade de fornecer conhecimento e habilidades fundamentais para a formação dos alunos, enquanto foco principal do sistema de ensino, e que desempenha um papel fundamental na preparação dos indivíduos para se tornarem cidadãos informados e participativos.

Assim, ciente da sua importância cimeira para a qualidade do

ensino, o Governo tem em desenvolvimento conceptual e em processo de regulamentação a reformulação de "um sistema nacional integrado de formação contínua e inicial de professores, formadores e todos os agentes educativos", tendo já elaborado o plano de formação contínua que cada professore, por área de atuação, deve seguir por forma a complementar a sua formação inicial e a estar sempre atualizado dos pontos de vista científico e pedagógico.

Contudo, é de se reconhecer que para além da alocação de recursos curriculares, pedagógicos e didáticos necessários para a consolidação e perenização do Sistema Nacional de Educação robusto, são necessários orçamentais ajustados ao contexto educativo e recursos humanos (profissionais de docência) qualificados com formação adequadas, que estejam motivados e remunerados com justiça e equilíbrio no quadro do sistema da Administração Pública, em que a remuneração, justa e em linha com a sua contribuição para a produtividade global da sociedade cabo-verdiana, não esteja a depender da conjunturas circunstanciais e ou do regime da carreira do regime, geral ou especial, mas tão somente determinado pelo mérito e o valor gerado e acrescentado pelo serviço docente de qualidade, dependendo apenas do grau de responsabilidade, maturidade e da exigência do perfil de qualificação da função e do quadro geral da gestão de desempenho.

É neste contexto, de procura da justiça e da transparência, que o Governo reconheceu as distorções e as inconformidades registadas na gestão das carreiras dos docentes, do ensino básico e do ensino secundário, que originaram a cumulação de direitos não realizados, com particular incidência a partir de 2008, nomeadamente a não reclassificação dos professores que obtiveram o grau de licenciatura, a não redução da carga horária semanal dos professores do regime de pluridocência, a não a atribuição do subsídio por não redução da carga horária aos professores do regime de monodocência, de entre ouras, o que obrigou a adoção de medidas extraordinária de regularização desta pendências deixadas acumular desde 2008, tendo o Governo praticamente eliminado quase todas essas pendência, implicando incremento orçamental agregado na vizinhança de um milhão de contos por ano, o que teve também como consequência o protelamento de medidas de gestão corrente que agora são retomadas com consistência, coerência e respeitando o princípio de justiça no tratamento igualitário de situações da mesma natureza.

Portanto, eliminadas as pendências que condicionaram a gestão corrente, o Governo desencadeou o processo de reanálise das imperfeições e desajustamentos do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente (ECPD) aprovado e publicado em dezembro de 2015, nas vésperas de eleições gerais de março de 2016, que culminaram na alternância democrática decorrente de uma nova maioria parlamentar.

Assim, sempre em diálogo com os sindicatos e com a classe docente, o Governo iniciou o processo de revisão do ECPD para garantir o funcionamento das estruturas de ensino, promover um ambiente laboral mais equitativo, motivador e alinhado com as exigências contemporâneas da prática educativa, pois que a boa formação dos alunos está diretamente dependente da qualidade, brio profissional e engajamento da classe docente, e compromete-se em aprovar um plano de formação dos professores, do ensino pré-escolar, básico e secundário, sobre os novos programas e materiais curriculares que será implementado.

Por outro lado, tendo a Assembleia Nacional aprovado uma nova Lei de Bases do Emprego Público em 2023, o Governo assumiu o compromisso de reestruturar as carreiras, de forma coerente, justa e equilibrada em que a remuneração dos agentes que exercem funções públicas corresponda ao nível de responsabilidade e complexidade de cada função, de clarificar e caracterizar melhor os regimes de vinculação dos recursos humanos do Estado, garantir maior estabilidade e motivação do pessoal afeto à Administração Pública.

Com efeito, o regime jurídico do emprego Público através da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março, que assentou as bases e definiu os princípios fundamentais da Função Pública e, bem assim, o regime jurídico de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público cujo elemento central da gestão de recursos humanos na Administração Pública é "função", o que de per si já implicava processo de reajustamento do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente.

Sendo que nesse novo regime do emprego público cada função pode ser identificada e descrita ao nível de cada departamento Governamental, serviço ou organismo permitindo compreender efetivamente qual o trabalho efetuado por um determinado funcionário e com isso através de um procedimento de avaliação de funções determinar-se o grupo de enquadramento funcional e consequentemente a remuneração correspondente a cada função constante de uma Tabela Única de Remuneração aplicável a toda a Administração Pública.

Assim, com a aprovação do presente diploma o Ministério da Educação pretende revisitar a carreira docente vigente, por forma a adequar os estatutos que lhe é aplicável aos ensejos e expetativas dos docentes, às necessidades de desempenho institucional do SNE e, sobretudo, às necessidades dos alunos e encarregados de educação sem descurar do seu enquadramento nas normas e princípios que enformam o exercício da função pública estabelecidos pelo regime jurídico do emprego Públicos e respeitando os princípios norteadores do exercício da docência decorrentes da Lei de Bases do Sistema Educativo.

Pretende-se ainda dar cumprimento ao disposto no n.º 3, do artigo 208º, da Lei nº 20/X/2024, de 23 de março, que estabeleceu a obrigatoriedade de adequação dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos funcionários das carreiras do regime especial às normas e princípios constantes do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) dos funcionários da carreira do regime geral. Porquanto o diploma que assenta as bases para a estruturação de qualquer carreira na Administração Pública é aquele que define o regime jurídico do Emprego Público e assenta as bases da função pública. Deste modo as regras e os princípios que enformam a carreira docente resultam da concretização das regras e princípios sobre a estruturação das carreiras assentes na Lei n.º 20/X/2023, de 23 de março, e na alínea a) do n.º 2, do artigo 177º da Constituição da República de Cabo Verde.

O diploma que estabelece as normas estatutárias da carreira docente (mais concretamente as regras, princípios e critérios de organização, estruturação da carreira docente e sobre os requisitos de ingresso, o desenvolvimento profissional, o sistema remuneratório, as condições de trabalho e o regime de cessação da função de docente) passa a denominar-se de Plano de Carreiras, Funções e Remunerações do Pessoal Docente (PCFR do Pessoal Docente), em linha com o disposto no n.º 4 do artigo 208º da Lei n.º 20/X/2023, de 23 de março, que é a

Lei que assenta as bases da função Pública à qual todos os regimes especiais devem adaptar-se .

Assim, o presente diploma reformula e aprova um novo estatuto da carreira docente, através do PCFR do pessoal Docente, contendo disposições relativas a matérias de capital importância, tais como, a salvaguarda, nomeadamente, do direito ao desenvolvimento profissional dos docentes que foi congelada durante os quinze anos do anterior Governo, e que deve ser resolvida na transição para o PCFR do pessoal Docente pelo fato do Estado e não ter criado as condições para a sua efetivação por via de concurso conforme estabelecia o Estatuto do pessoal Docente a ser revogado. Assim, para garantir a efetivação do direito ao desenvolvimento profissional dos docentes, o diploma contém normas transitórias estabelecendo a obrigatoriedade da regularização de todas as pendências de desenvolvimento profissional, no período mínimo de cinco anos e superior a quinze anos para toda a classe docente independentemente da posse de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura.

O espaço temporal para a regularização de pendências de promoção definido é o que tem sido adotado nos diplomas aplicáveis a todas as carreiras do regime especial, por se tratar de reconhecimento ao desenvolvimento profissional de forma automática e com isenção de concurso. De referir que estas normas são de caráter transitório e aplicam-se apenas na fase da transição para o PCFR do pessoal Docente, caindo em desuso, com entrada em vigor desse diploma que vem estabelecer novos instrumentos de desenvolvimento profissional.

Mais ainda, considerando que o Estatuto do pessoal Docente aprovado pelo Decreto-Lei n.º 69/2015, estabelecia a obrigatoriedade de reclassificação automática dos docentes (que não possuíam curso superior que confere o grau de licenciatura) à medida que adquiriam a posse de habilitações literárias que confere o grau académico mínimo de licenciatura, e considerando que a efetivação das reclassificações nem sempre foi efetivada em tempo útil, para evitar que os docentes sejam prejudicados pela morosidade processual no reconhecimento do direito à reclassificação automática estabeleceu-se uma norma transitória que garante o tratamento mais favorável (que determina a desconsideração da reclassificação aquando da regularização das pendências de promoção, em caso de se traduzir numa situação mais vantajosa) para salvaguardar um direito adquirido mas não reconhecido em tempo.

Considerando ainda que a classe docente vem sendo remunerada com um salário que não corresponde ao nível de exigência e ao grau de maturidade requerido para a função, o Governo procedeu à atualização salarial da classe docente enquadrando a função de docente num Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) em que o nível de remuneração de base de um docente sem licenciatura é de 55.000$00 (cinquenta e cinco mil escudos) e de um docente com licenciatura em 91.000$00 (noventa e um mil escudos). De referir que esse montante mínimo não desconsidera o desenvolvimento profissional do docente ao longo da carreira, pelo que aqueles que auferirem uma remuneração mais elevada que os montantes mínimos serão enquadrados num nível salarial correspondente ao valor de índice em referência ao nível de remuneração de base. Ou seja, garante-se a salvaguarda dos direitos salariais adquiridos e que o docente vem auferindo. Por outro lado, o Governo pretende, igualmente, estabelecer diretivas relativas à tabela remuneratória específica dos docentes que exercem funções de educadores de infância, de cumprimento obrigatório parar as entidades públicas gestoras dos jardins de infância, fixando a base salarial de um "educador de infância" sem licenciatura é de 37.000$00 (trinta e sete mil escudos) e de um docente com licenciatura em 73.000$00 (setenta e três mil escudos).

O presente diploma, estabelece também disposições que clarificam as modalidades de vinculação e distingue claramente a qualidade de funcionário (adquirida mediante a constituição de um vínculo de emprego público em regime de carreira mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado), da qualidade de agente (que não é uma categoria da função docente) e que é adquirida mediante a constituição de um vínculo de emprego público em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto em exercício de funções transitórias não integrando por isso a carreira e a classe docente.

Considerando que em regra o ingresso nas carreiras do pessoal técnico do regime especial, o grau de habilitações literárias mínimas requeridas é a posse de curso superior que confere o grau de licenciatura (à semelhança do estabelecido na alínea b) do n.º 2, do artigo 12º do Estatuto do pessoal Docente aprovado pelo Decreto-Lei n.º 69/2015), estabeleceu-se a regra de que os docentes que não possuem curso superior que confere o grau de licenciatura se mantém nos respetivos cargos adquiridos ao abrigo dos Estatuto aprovados pelo Decreto-Lei n.º 10/97, alterado pelo Decreto-Legislativo n.º 2/2004 de 29 de março. Em linha ainda com a exigência já estabelecida no PCCS de 2013 em desenvolvimento da Lei de Bases de 2009. Por isso é que o estatuto do pessoal Docente aprovado pelo Decreto-Lei n.º 69/2015, de 12 de dezembro, se determinou que os docentes sem licenciatura subsistiam nos respetivos cargos até à vacatura, diferenciando desde já a classe dos docentes com licenciatura com a dos docentes com licenciatura, ou seja, continuam a pertencer à classe docente, mas não transitam para o PCFR do pessoal Docente que é aplicável apenas aos docentes licenciados. Não obstante estabeleceu-se uma regra transitória para regular o desenvolvimento profissional por evolução horizontal (por via de incremento salarial) no GEF em que a função de docente sem licenciatura se enquadra.

O diploma contém normas transitórias, relativas ao enquadramento na modalidade de vinculação que permitem a regularização de alguns vínculos precários designadamente as situações em que alguém vinha desempenhando funções transitórias em substituição de um docente que estava de licença sem vencimento (portanto com direito a reserva de vaga) em regime de emprego mediante contrato de trabalho a termo e que entretanto comunicou que não vai regressar possibilitando a conversão do vínculo do agente num vínculo por contrato de trabalho por tempo indeterminado passando a integrar a carreira.

O presente diploma, ainda também a normas transitórias de salvaguarda dos direitos adquiridos do pessoal Docente no quadro do exercício de funções de mandato eletivo ou de cargo político, dos eventuais concursos pendentes, a regularização das promoções pendente de titulares de cargos políticos, de funções dirigentes (nomeadamente como diretores dos serviços centrais e delegados concelhios do Ministério, assim como diretores dos agrupamentos e escolas) e de pessoal do quadro especial, aprovação e homologação da lista nominativa de transição e dos mapas de enquadramento de regimes e modalidades de vinculação e de enquadramento funcional.

Eliminou-se a possibilidade de bonificação da assiduidade do

docente que era uma clara disfunção, pois que o cumprimento do dever de assiduidade e pontualidade é um dever de todos os funcionários públicos. Esta previsão normativa, passava a ideia de que em regra os docentes não cumprem esse dever e por isso aqueles que cumprem devem receber uma bonificação.

Relativamente ao PCFR do pessoal Docente ora aprovado, o mesmo compreende dez capítulos:

O Capítulo I, relativo às Disposições Gerais, contém os dispositivos habituais de natureza geral, nomeadamente, sobre o objeto, o âmbito de aplicação, alguns conceitos fundamentais relevantes na aplicação do PCFR, objetivos, princípios orientadores de gestão do pessoal Docente e sobre a descrição e avaliação da função de docente e sobre a fixação e determinação do valor da remuneração.

No tocante à descrição e avaliação de funções considerando que os procedimentos para a descrição e o modelo de avaliação de funções são aprovados por diploma próprio aplicável a toda a Administração Pública, cabendo ao Ministério da Modernização do Estado e Administração Pública garantir a conformidade legal dos atos de gestão de recursos humanos e o ao Ministério das Finanças atestar a disponibilidade orçamental dos atos que implicam despesas, manteve-se a regra existente desde dos primórdios da nossa Administração pública de intervenção conjunta dos membros de Governo da tutela e dos responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das Finanças, pelo que estabeleceu-se como regra à semelhança das demais carreiras que o manual de descrição e avaliação de funções é aprovado por portaria conjunta dos membros de governo com competências nas áreas implicadas.

De salientar no tocante ao sistema remuneratório que pretendendo o Governo eliminar a proliferação de tabelas salariais na Administração Pública elaboradas sem qualquer fundamento lógico e técnico na sua base, ficou estabelecido no artigo 148º, da Lei n.º 20/X/2023, de 23 de março, que a remuneração na Administração Pública é fixada através de uma Tabela Única de Remuneração, aplicável a todas as carreiras, quer sejam do regime geral quer sejam do regime especial. Tabela essa que contém dez grupos de enquadramento salarial e que se subdividem cada uma em dez níveis de remuneração enquadrando-se cada uma das funções de acordo com a descrição e o resultado da avaliação das funções em causa. Com isso irá distinguir-se a remuneração a ser atribuída a cada uma das funções com base num critério lógico que é o do nível de exigência e grau de maturidade requerido para cada uma. Deste modo o PCFR do pessoal docente não aprovará uma tabela de remuneração específica para a carreira docente. A remuneração dos docentes será determinada com base na Tabela Única de Remuneração aplicável a todas as carreiras da Administração Pública.

O Capítulo II é dedicado aos direitos e deveres profissionais gerais e específicos do pessoal Docente, bem como ao regime de garantias de imparcialidade. Neste capítulo procedeu-se à densificação das disposições normativas relativas aos direitos e deveres dos docentes, com referência aos alunos, aos encarregados de educação e aos estabelecimentos de ensino. A função de docente em regra deve ser exercida em regime de exclusividade, mas estabeleceu-se a possibilidade de acumulação da função de docente em estabelecimentos de ensino e de educação públicas com o exercício em estabelecimentos privados mediante o preenchimento dos requisitos e condições legalmente estabelecidas.

O Capítulo III regula as matérias relativas aos procedimentos gerais de gestão do pessoal Docente, consagrando as regras em matérias de recrutamento e seleção, o estágio probatório, o ingresso e acesso na carreira docente, tudo em linha com as orientações e normas impositivas do Regime de Emprego Público aprovado através da Lei n.º 20/X/2024 de 23 de março.

Neste capítulo, considerando que no atual estatuto não se exige que um docente tenha obrigatoriamente a formação em área pedagógica e considerando ainda que não existem candidatos suficientes para preencher as sete mil, seiscentos e sessenta e quatro, vagas existentes de docentes com formação em componente pedagógica, não se estabeleceu como um requisito obrigatório de ingresso a posse dessa componente. Contudo ciente da importância da formação pedagógica se estabeleceu a obrigatoriedade de frequência em período de estágio probatório que em regra tem uma vertente prática e outra teórica a obrigatoriedade de frequência de um curso em área pedagógica a ser ministrado por entidade com competência na matéria.

Relativamente à remuneração do docente estagiário manteve-se o princípio aplicável a todos os funcionários públicos consagrado no artigo 16º do Decreto-Lei n.º 43/2014, de 12 de agosto, que estabelece o regime jurídico do estágio probatório na Administração Pública.

O Capítulo IV versa sobre a carreira do pessoal Docente, estabelecendo-se, em primeiro lugar, as regras sobre a sua organização, estabelecendo-se a estruturação da carreira docente com base no conceito de função docente, conforme orientação do regime jurídico do emprego público.

Quanto à estruturação da carreira, as modificações introduzidas são relevantes.

No processo de descrição de funções, foram identificadas três funções, a de Educador de Infância, a de professor de Ensino Básico 1º ciclo e a de Professor de Ensino Básico 2º ciclo e professor do Ensino Secundário que são unicategoriais, ou seja, a que corresponde uma única categoria, estando todos os docentes que as desempenham nela enquadrados, com o mesmo nível de autonomia, grau de responsabilidade, complexidade e de maturidade.

De igual modo definiu-se o regime jurídico de desenvolvimento profissional na carreira docente, considerando o novo paradigma em que o conceito central na gestão dos recursos humanos é a função. Assim abandonou-se o conceito de cargos e a forma de estruturação de carreiras. Na lógica da função, mediante um procedimento de descrição de funções conclui-se se uma determinada carreira integra mais do que uma função e define-se se as funções que a integram estão enquadradas no mesmo GEF, e se são unicategoriais ou pluricategoriais. Assim como atrás referido na carreira docente identificou-se três funções sendo que a de educador de infância está enquadrado no GEF 4 por ter um nível de exigência e de responsabilidade inferior ao exigido para o professor do ensino básico e para o professor do ensino secundário que estão enquadrados no GEF 5. Assim um educador de infância poderá dentro da carreira docente evoluir na vertical (mudando de função) para a função de professor de ensino básico do 1º ciclo ou para a de professor do ensino básico segundo ciclo ou de ensino secundário).

Contrariamente o docente dos ensinos básicos e secundá-

rios só poderão evoluir dentro da carreira docente na horizontal, considerando que não existem outras funções docentes enquadrados num GEF superior ao GEF 5 que lhe permitiria evoluir na vertical. Mas nada os impede de evoluir na vertical passando a exercer outra função pertencente a outra carreira enquadrados num GEF superior desde que preencham os requisitos de ingresso para esta nova função. Assim importa salientar que a evolução vertical não consubstancia uma promoção na mesma função. são dois instrumentos de desenvolvimento profissional distintos e que têm lógicas subjacentes completamente diferentes.

Por as carreiras docentes terem sido identificadas como unicategoriais eliminou-se a exigência de aprovação em concurso para se evoluir na horizontal na função bastando para tal a acumulação dos créditos de desempenho e a existência de disponibilidade orçamental, porquanto considerando as bases do orçamento do estado desde dos primórdios da nossa Administração Pública nenhuma despesa poderá ser efetuada sem que esteja prevista correspondente receita. há claramente uma descomplexificação do processo de desenvolvimento profissional na mesma função para a classe docente que deixa de estar sujeita a concursos para evoluir (aceder a níveis de remuneração mais elevados no mesmo GEF) na horizontal, ou seja na mesma função.

A evolução na vertical que significa mudança de função, exige-se o concurso porque na verdade trata-se de um ingresso numa nova função, pelo que se deve verificar o preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o exercício da nova função, sendo por isso irrelevante os créditos acumulados numa outra função.

A carreira docente foi classificada como sendo de grau de complexidade funcional 3, pelo que para o ingresso nela exige-se a posse de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, sendo irrelevante os graus mais elevados para ingresso. Contudo para incentivar a posse de graus académicos superiores à licenciatura concede-se uma bonificação nos créditos de desempenho aos docentes que adquiram o grau de mestrado ou de doutoramento no ano de aquisição da graduação, que vai acelerar o desenvolvimento profissional desse docente melhor graduado.

Também, neste Capítulo foram consagradas as regras sobre o regime e modalidades de vinculação do pessoal Docente que, por força do referido regime jurídico, continuando a ser de carreira, mas passa a ser de contrato de trabalho na função pública por tempo indeterminado Importa referir que as regras de evolução profissional do pessoal Docente, está sustentado exclusivamente no mérito e com base no exercício efetivo da função docente, como resultado direto do sistema de desempenho aplicável ao pessoal da Administração Pública.

Igualmente, neste Capítulo, foram definidas o regime jurídico relativa à gestão de desempenho, que é muito mais que a avaliação desempenho. a avaliação de desempenho é uma fase da gestão de desempenho, e o momento final em que se avalia o cumprimento dos objetivos definidos e a realização das atividades determinadas. na gestão de desempenho o dirigente do docente vai ao longo do ano acompanhando o exercício da função, recomendando mudanças, conformando a atuação, dando orientações para no final avaliar o docente. A gestão reduz a carga psicológica no momento da avaliação, pois que o docente foi recebendo feedback positivo ou negativo do seu superior durante todo o ano, pelo que o processo de avaliação não será uma surpresa. as melhores práticas em gestão de recursos humanos a nível mundial, recomendam que se proceda à implementação de processo de gestão de desempenho que engloba o momento final da avaliação.

Foram ainda definidas regras mínimas sobre a mobilidade, formação e capacitação do pessoal Docente, que devem ser obrigatórias e regularmente planeadas, programadas e financiadas pelo Departamento Governamental responsável pela área da educação, salvo a formação destinada à aquisição de graus académicos, que continua a ser da responsabilidade do interessado em linha com o disposto no nº 6, do artigo 22º do decreto Lei n.º 34/2015, de 4 de junho, que aprova o Regime Jurídico de capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos da Administração Pública.

O Capítulo V é reservado às condições de trabalho do pessoal Docente densificando-se o regime com a introdução dos conceitos de exercício da função docência em regime de monodocência em contraposição com o regime da pluridocência. Para além disso densificou-se as disposições normativas relativas à componente letiva e não letiva.

O Capítulo VI é reservado ao sistema remuneratório do pessoal Docente mantendo-se a sua componente de atribuição do subsídio por não redução da carga horária aos docentes em regime de monodocência (professores do ensino básico 1º ciclo), como suplemento remuneratório em vigor até ao momento, e retomou-se o princípio de que o subsídio por não redução de carga horária é uma remuneração acessória que se auferida nos últimos dois anos até à aposentação é considerado para efeitos de calculo no valor da pensão.

O Capítulo VII estabelece o Regime de férias, faltas e licenças, clarificando as situações e os momentos em que os docentes podem requer a licença e o momento do regresso ao quadro de origem terminada a licença. Densificou-se as disposições sobre os motivos que dão lugar à justificação das faltas.

O Capítulo VIII estabelece o regime disciplinar que é o do regime geral, com pequenas adaptações no tocante ao poder disciplinar.

o Capítulo IX regula a cessação da relação jurídica do emprego público constituída com o pessoal Docente.

Finalmente o capítulo X estabelece o regime de aposentação do pessoal Docente, mantendo-se a possibilidade de aposentação alternativa por limite de idade (máximo cinquenta e cinco anos idade) ou por tempo de serviço (máximo trinta e dois anos de serviço efetivo) para da reforma sem prejuízo de querendo o docente e havendo interesse da Administração Pública o docente manter-se em função nos termos estabelecidos no Regime jurídico do Emprego Público.

Foram ouvidos as Associações sindicais representativas dos professores, a classe docente, através da consulta pública, e o Ministério Modernização do Estado e da Administração Pública.

Assim,

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 208º da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março; e

No uso da faculdade conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 204º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1º
Aprovação

É aprovado o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) do pessoal Docente, publicado em anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

Artigo 2º
Descrição de Funções

Até a aprovação do Manual de Funções do departamento Governamental responsável pela área da Educação a descrição de funções dos docentes são os que constam dos anexos II, III e IV do presente diploma, do qual fazem parte Integrante.

Artigo 3º
Concursos de recrutamento e seleção de pessoal Docente

1- As relações jurídicas de emprego público decorrentes de procedimentos concursais abertos para recrutamento e seleção do pessoal Docente concluídos e válidos à data de entrada em vigor do presente diploma constituem-se com observância das regras previstas no PCFR do pessoal Docente.

2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos concursos de recrutamento e seleção do pessoal Docente pendentes à data de entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 4º
Contratos de trabalho a termo resolutivo

1- Os docentes vinculados por contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, celebrados antes da entrada em vigor do presente diploma, que na transição devido ao carácter transitório da função ficam enquadrados no regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, ficam sujeitos ao regime estabelecido no PCFR do pessoal Docente sobre o limite de renovações e a caducidade automática.

2- O exercício de funções docente mediante um vínculo de emprego público constituído por contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, no regime de emprego, confere a qualidade de agente.

Para efeitos de contagem do prazo de caducidade automática dos contratos de trabalho a termo resolutivo referidos no número anterior, considera-se que os contratos começam a vigorar no dia seguinte ao da publicação do presente diploma.

Artigo 5º
Pessoal Docente que subsiste nos respetivos cargos

1- Os docentes que não possuam curso superior que confira o grau mínimo de licenciatura, não transitam para o PCFR do pessoal Docente e mantém-se nos respetivos lugares e cargos, com todos os direitos e regalias, incluindo o direito ao desenvolvimento profissional por evolução horizontal, extinguindo-se automaticamente os respetivos lugares à medida que forem vagando.

2- Os docentes que subsistirem nos cargos e que concluam a licenciatura no prazo estipulado no n. 2 do artigo 10º, transitam para o PCFR do Pessoal Docente.

Artigo 6º
Regularização de pendências de promoção dos docentes que vão subsistir nos respetivos cargos

1- As pendências de promoção dos docentes que não possuam curso superior que confere grau mínimo de licenciatura, que vão subsistir nos respetivos cargos, são regularizadas com a entrada em vigor do presente diploma.

2- Na regularização das pendências de promoção devem ser considerados os seguintes aspetos:
a) O tempo de serviço efetivamente prestado na carreira;
b) A efetiva evolução na carreira até 31 de dezembro de 2023;
c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2023;
d) O preenchimento dos requisitos para o acesso na função;
e) Avaliação de desempenho mínima de Bom.

3- Os docentes que vão subsistir nos respetivos cargos por não possuírem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, com tempo mínimo de serviço efetivo de 5 (cinco) anos e máximo de 10 (dez) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a uma promoção relativa a esse período.

4- Os docentes que vão subsistir nos respetivos cargos por não possuírem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 10 (dez) anos e máximo de 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a duas promoções relativas a esse período.

5- Os docentes que vão subsistir nos cargos por não possuírem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a três promoções relativas a esse período.

6- O disposto nos números 3 a 5 não é aplicável aos docentes que estejam em exercício de cargo eletivo ou político, ou de dirigente ou de quadro especial.

7- A regularização das pendências de promoção dos docentes que estejam em exercício de cargo eletivo ou político, ou de dirigente ou de quadro especial é efetuada em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções, desde que correspondentes ao módulo de tempo necessário para promoção na carreira do docente.

Artigo 7º
Enquadramento salarial dos docentes que vão subsistir nos respetivos cargos

1- O nível de remuneração mínimo a ser atribuído aos docentes que não vão transitar para o PCFR do pessoal Docente, por não possuir curso superior que confira o grau mínimo de licenciatura é de 55.000$00 (cinquenta e cinco mil escudos) com exceção dos Educadores de Infância sem licenciatura cujo salário mínimo é fixado em 37.000$00 (trinta e sete mil escudos).

2- Com a publicação do presente diploma, o enquadramento salarial dos docentes que não possuam curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, é efetuado para os níveis de remuneração correspondentes ou imediatamente superior àquele que aufeririam na sequência da regularização das pendências

de promoção, não podendo em caso algum ser num nível de remuneração inferior ao montante referido no número 1.

Artigo 8º
Desenvolvimento profissional do pessoal Docente que vão subsistir nos respetivos cargos

Os docentes que não possuam curso superior que confira o grau mínimo de licenciatura, que não transitam para o PCFR do pessoal Docente e não concluam a licenciatura no prazo estipulado no n.º 2, do artigo 10º, ficam sujeitos ao regime de desenvolvimento profissional por via da evolução horizontal beneficiando dos incrementos salariais no Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) a que o nível de remuneração que vão passar a auferir está enquadrado, nos termos estabelecidos na tabela única de remuneração aplicável.

Artigo 9º
Regularização de pendências de promoção do pessoal que vai transitar para o PCFR do pessoal Docente

1- As pendências de promoção dos docentes que possuam curso superior que confere grau mínimo de licenciatura, que vão transitar para o PCFR do pessoal Docente são regularizadas na transição.

2- Considera-se pendências de promoção, as situações em que o docente tenha preenchido todos os requisitos legalmente estabelecidos para a promoção, mas, por motivos imputáveis à Administração Pública não tenha sido aberto concurso para o efeito.

3- Os docentes que vão transitar para o PCFR do pessoal Docente, com tempo mínimo de serviço efetivo de 5 (cinco) anos e máximo de 10 (dez) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a uma promoção relativa a esse período.

4- Os docentes que vão transitar para o PCFR do pessoal Docente, com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 10 (dez) anos e máximo de 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a duas promoções relativas a esse período.

5- Os docentes que vão transitar para o PCFR do pessoal Docente com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a três promoções relativas a esse período.

6- O disposto nos números 3 a 5 não é aplicável aos docentes que estejam em exercício de cargo eletivo ou político, ou de dirigente ou de quadro especial.

7- A regularização das pendências de promoção dos docentes que estejam em exercício de cargo eletivo ou político, ou de dirigente ou de quadro especial é efetuada em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções, desde que correspondentes ao módulo de tempo necessário para promoção na carreira do docente.

8- Na regularização das pendências de promoção devem ser considerados os seguintes aspetos:
a) O tempo de serviço efetivamente prestado na carreira;
b) A efetiva evolução na carreira até 31 de dezembro de 2023;
c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2023;
d) O preenchimento dos requisitos para o acesso na função;
e) Avaliação de desempenho mínima de Bom.

9- Ingressando o docente por efeito da reclassificação num novo cargo, a contagem do tempo de serviço para efeitos de regularização das pendências de promoção deve ser efetuada a partir da data de ingresso no cargo base da nova carreira.

10- No processo de regularização das pendências de promoção se se constatar que um docente reclassificado, fica em situação menos vantajosa do que aquela que resultaria da promoção deve ser desconsiderada a reclassificação e efetivar-se as promoções de acordo com as regras de regularização das pendências de promoção.

Artigo 10º
Transição dos docentes para o PCFR do pessoal Docente

1- Os docentes que possuam curso superior que confere grau mínimo de licenciatura, transitam para o PCFR do pessoal Docente, de forma automática conforme a lista nominativa de transição, elaborada e aprovada de acordo com o disposto no artigo 16º do presente diploma.

2- Os docentes que não possuam o curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura podem transitar para a carreira do pessoal Docente, se no prazo de 4 (quatro) anos a contar da data de entrada em vigor do presente diploma completarem a licenciatura.

3- O Governo deve criar condições para que os docentes que não possuam curso superior que confere grau de licenciatura e que exercem funções nas ilhas que não possuam estruturas universitárias possam frequentar o curso superior que confere o grau de licenciatura.

Artigo 11º
Tabela de remuneração transitória

1- Até à aprovação da Tabela Única de Remuneração, o pessoal Docente fica sujeito à tabela de remuneração transitória que é o anexo V do presente diploma do qual faz parte integrante.

2- A tabela de remuneração transitória produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

Artigo 12º
Modalidade de vinculação na transição para o PCFR do Pessoal Docente

1- O pessoal Docente, vinculado por nomeação definitiva, transita para o PCFR do pessoal Docente sem outras formalidades e passa a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente do PCFR do pessoal Docente, mantendo, porém, as causas de cessação do vínculo de emprego público em vigor à data do provimento na Administração Pública.

2- O pessoal Docente, recrutado por concurso, vinculado no regime de emprego por contrato de trabalho a termo certo, com tempo de serviço efetivo igual ou superior a 1 ano, que vem exercendo as funções com carácter de permanência, transita para o PCFR do pessoal Docente sem outras formalidades e passa a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado com o conteúdo decorrente do

PCFR do pessoal Docente.

3- O pessoal Docente, recrutado por concurso, vinculado no regime de emprego por contrato de trabalho a termo certo, que vem desempenhando funções de docência com carácter transitório, por período igual ou inferior a 3 anos, de forma contínua, que vai transitar para o PCFR do pessoal Docente, permanece vinculado no regime de emprego com o conteúdo decorrente do PCFR pessoal Docente.

4- Findo o período referido no número anterior, se se constatar que a função que o docente vinha desempenhando é permanente, deve o mesmo ser submetido a procedimento concursal para ingresso em regime de carreira, com isenção de estágio probatório, tendo prioridade na contratação, em caso de igualdade de classificação com os demais candidatos.

5- O enquadramento do pessoal Docente, relativo à modalidade de vinculação deve ser efetuado nos termos estabelecidos no presente artigo e do anexo VI ao presente diploma do qual faz parte integrante.

Artigo 13º
Enquadramento salarial do pessoal Docente que vai transitar para o PCFR do pessoal Docente

1- O nível de remuneração mínimo a ser atribuído aos docentes que possuam curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura é de 91.000$00 (noventa e um mil escudos).

2- Na elaboração da lista nominal de transição o enquadramento salarial dos docentes que possuam curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, que à data da transição auferem uma remuneração inferior ao montante referido no número 1, é efetuado para os níveis de remuneração correspondentes ou imediatamente superior àquele que aufeririam na sequência da regularização das pendências de promoção, não podendo em caso algum ser num nível de remuneração inferior ao montante referido no número 1.

3- Na elaboração da lista nominal de transição o enquadramento salarial dos docentes que possuam curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, que à data da transição auferem uma remuneração superior ao montante referido no número 1, deve ser efetuado para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes àquele que aufeririam na sequência da regularização das pendências de promoção.

Artigo 14º
Salvaguarda de direitos

A implementação do novo sistema remuneratório resultante quer da Tabela transitória de remuneração que é o Anexo V do presente diploma, quer o que vier a ser definido na Tabela Única de Remuneração, não pode, em caso algum, resultar na redução da remuneração legalmente estabelecida que o pessoal Docente aufira ou na diminuição das expetativas de evolução decorrentes da carreira em que está inserido à data da entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 15º
Docente em exercício de cargo eletivo ou político, ou de dirigente ou de quadro especial

1- É garantido ao docente em exercício de mandato eletivo por sufrágio direto, secreto e universal ou de cargo político, dirigente ou de quadro especial o direito de, por iniciativa própria ou dos serviços, evoluir profissionalmente no seu quadro de origem, durante o exercício de mandato em funções eletivo ou de exercício de funções no cargo político, independentemente de abertura de concurso, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções caso reunir os demais requisitos legais, bem assim como, regressar ao quadro de origem, terminado ou cessado, o mandato ou o exercício de funções políticas.

2- Os cargos referenciados no número anterior são os previstos nos diplomas que estabelecem as bases do estatuto dos titulares de cargos políticos, o estatuto do pessoal dirigente e o estatuto do pessoal do quadro especial.

Artigo 16º
Lista de transição para o PCFR do pessoal Docente

1- A lista de transição é nominativa e deve indicar a situação atual do docente à data da transição e o enquadramento na nova carreira.

2- Previamente à elaboração da lista provisória de transição o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do departamento Governamental responsável pela área da Educação deve proceder à análise e registo numa ficha do percurso profissional de cada um dos docentes abrangidos no processo de transição cujo modelo é disponibilizado pelo Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública.

3- A lista de transição referida no número 1, deve ter colunas indicando as seguintes informações relativas a cada docente:
a) Coluna 1- Nome;
b) Coluna 2- Data de ingresso;
c) Coluna 3- Regime de vinculação;
d) Coluna 4- Modalidade de vinculação;
e) Coluna 5 - Habilitações literárias;
f) Coluna 6 – Cargo;
g) Coluna 7- Categoria;
h) Coluna 8- Nível;
i) Coluna 9- Remuneração;
j) Coluna 10- Número de anos relevantes para a regularização das pendências de promoção;
k) Coluna 11-Período de tempo considerado para regularização;
l) Coluna 12- Promoção concedida por exercício de cargo eletivo ou de titular de cargo político, ou de dirigente ou de quadro especial;
m) Coluna 13- Número de promoções concedidas relativas ao período previsto na coluna 10;
n) Coluna 14- Cargo após regularização;
o) Coluna 15- Categoria após regularização;
p) Coluna 16- Nível após regularização;
q) Coluna 17- Remuneração após regularização;
r) Coluna 18- Regime de vinculação;
s) Coluna 19 – Modalidade de vinculação;
t) Coluna 20- Função;
u) Coluna 21- Grupo de Enquadramento Funcional- GEF;
v) Coluna- 22-Nível de remuneração.
4- As colunas devem ser agrupadas de seguinte forma:
a) Colunas de 1 a 9- Situação atual;
b) Colunas 10 a 17 – Regularização das pendências de promoção;
c) Colunas de 18 a 22- Enquadramento no PCFR do pessoal Docente.

5- Ao pessoal colocado em situação de mobilidade é igualmente aplicável, na parte adequada, o disposto nos números anteriores.

6- Sem prejuízo do que nele se dispõe em contrário, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor do PCFR do pessoal Docente.

Artigo 17º
Processo de elaboração e homologação de listas de transição do pessoal Docente

1- O processo de elaboração das listas de transição na sequência da aprovação dos Planos de Carreiras, funções e remunerações, tramita em seis etapas:

a) Etapa 1- No prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação do PCFR do pessoal Docente, o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do departamento Governamental responsável pela área da Educação, deve proceder à elaboração da lista nominativa provisória, que deve ser afixada em locais de estilo do respetivo departamento, nas delegações concelhias de educação e estabelecimentos de ensino que a integram, e enviado por correio eletrónico do Estado a todo o pessoal Docente, com conhecimento dos sindicatos representativos dos funcionários da Administração Pública para eventual reclamação, no prazo máximo de quarenta e cinco dias, a contar da data do envio.

b) Etapa 2- Terminado o prazo para a dedução de eventual reclamação o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do departamento Governamental responsável pela área da Educação deve proceder à análise, resposta de todas as eventuais reclamações apresentadas, introduzir as alterações resultantes da procedência das reclamações, elaborar a lista de transição definitiva e submete-la ao membro de Governo responsável pela área da Educação para aprovação;

c) Etapa 3- A lista aprovada é remetida pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do departamento Governamental responsável pela área da Educação ao serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública para emitir parecer sobre o cumprimento das regras de transição constantes do PCFR do pessoal Docente aprovado e dos princípios gerais sobre a elaboração da lista de transição em vigor na Administração pública, ao qual deve ser anexado as reclamações deduzidas e as respostas notificadas aos reclamantes.

d) Etapa 4- Emitido o parecer a lista é remetida ao membro de Governo responsável pela área da Administração Pública para homologação.

e) Etapa 5- A lista homologada é remetida ao membro do Governo do departamento Governamental responsável pela área da Educação para proferir o despacho autorizando a sua publicação.

f) Etapa 6- O serviço responsável pela gestão dos recursos humanos no departamento Governamental responsável pela área da Educação faz a publicação da lista homologada e do extrato do despacho proferido pelo respetivo membro de Governo que autoriza a sua publicação.

2- A lista de transição definitiva homologada e publicada produz efeitos automaticamente, não carecendo do Visto do Tribunal de Contas, de posse ou demais formalidades.

3- A lista de transição publicada em violação da tramitação descrita nos números antecedentes é inválida.

Artigo 18º
Situação de incompatibilidade

O pessoal Docente que à data de entrada em vigor do presente diploma, esteja em situação de incompatibilidade, deve adequar-se às regras nele previstas no prazo máximo de cento e vinte dias ou declinar o vínculo, sob pena de sanção disciplinar nos termos da lei.

Artigo 19º
Regime subsidiário

Aplica-se subsidiariamente ao PCFR do pessoal Docente, o PCFR dos funcionários que integram as carreiras do Regime Geral da Administração Pública e as regras e princípios consagrados no Regime jurídico do Emprego Público.

Artigo 20º
Disposições revogatórias

1- É revogado o Decreto-Lei n.º 69/2015, de 12 de dezembro.

2- Mantém-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pelo presente diploma quando exista nela igual habilitação legal.

3- Todas as referencias ao diploma revogado entendem-se feitas para as correspondentes normas do PCFR do pessoal Docente.]

Artigo 21º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção da tabela de remuneração transitória que é o anexo V, do presente diploma do qual faz parte integrante, que entra em vigor e começa a produzir efeitos a partir de 01 de janeiro de 2025.

Aprovado em Conselho de Ministros, do dia 23 de julho de 2024.

José Ulisses de Pina Correia e Silva

Olavo Avelino Garcia Correia

Edna Manuela Miranda de Oliveira

Amadeu João da Cruz

Promulgado em
Publique-se.

O Presidente da República,

JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES

ANEXO I

(A que se refere o artigo 1º)

PLANO DE CARREIRAS, FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES DO PESSOAL DOCENTE

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º
Objeto

O presente Plano de Carreiras, Funções e Remunerações, adiante designado PCFR do pessoal Docente, estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional do pessoal Docente que integra o regime especial da Administração Pública.

Artigo 2º
Âmbito

1- O presente PCFR do pessoal Docente aplica-se ao pessoal Docente, em efetivo exercício de funções de docência nos estabelecimentos públicos dos ensinos básico e secundário, que estão na dependência do departamento Governamental responsável pela área da Educação.

2- O presente PCFR do pessoal Docente aplica-se também ao pessoal Docente, em efetivo exercício de funções de docência nos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar que estão na dependência dos Municípios e demais entidades públicas.

Artigo 3º
Conceito de Pessoal Docente

Entende-se por pessoal Docente aquele que, nos termos do presente PCFR é titular de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático, ou a título temporário nos estabelecimentos públicos de ensino da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.

Artigo 4º
Objetivos

O PCFR do pessoal Docente visa os seguintes objetivos:

a) Criar mecanismos de atração e retenção de recursos humanos qualificados e com um perfil ajustado ao desempenho das diferentes funções da carreira docente;

b) Alinhar as políticas e práticas de gestão de recursos humanos do pessoal Docente com as melhores práticas nesse domínio, com destaque para a gestão de desempenho focada em objetivos de resultado e atividades-chave, avaliação de funções e a gestão de carreiras, alicerçada no conceito de função, sempre clarificada a partir de uma descrição de função;

c) Promover um desenvolvimento profissional do pessoal Docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário baseado no mérito, aferido a partir do sistema de gestão de desempenho, e na equidade, aferida a partir do processo de avaliação de funções subjacente à política de remunerações;

d) Modernizar o regime jurídico de desenvolvimento profissional do pessoal Docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e clarificar as regras acerca das evoluções profissionais de que podem beneficiar, não só no que diz respeito às condições e regras aplicáveis, como aos benefícios e processos de reconhecimento associados a essas evoluções.

Artigo 5º
Princípios orientadores

1- A atividade do pessoal Docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados na Constituição da República e no quadro dos princípios constantes na Lei de bases do Sistema Educativo.

2- A gestão do pessoal Docente sujeita-se, em especial, aos seguintes princípios:

a) Racionalidade de modo a obter o equilíbrio entre as necessidades sociais, organizacionais e o quadro de efetivos;

b) Gestão provisional em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos;

c) Eficácia visando melhor aplicação dos recursos humanos disponíveis e a prossecução efetiva do interesse público no domínio da educação;

d) Flexibilidade de modo a garantir a tomada de medidas corretivas ou suplementares que o processo educativo recomendar; e

e) Repartição equitativa dos docentes qualificados pelos vários estabelecimentos de ensino e pelos diferentes concelhos e ilhas.

Artigo 6º
Descrição de funções

1- Todas as funções que integram a carreira docente são identificadas por uma descrição de função, que faz parte do Manual de Funções do departamento Governamental responsável pela área da Educação.

2- O Manual de Funções referido no número 1, é aprovado por Portaria dos membros de Governo responsável pela área da Educação e da Administração Pública e permanentemente atualizado, devendo esse manual conter a descrição da função docente e os elementos mínimos obrigatórios indicados no diploma que aprova o regime jurídico de descrição de funções na Administração Pública.

Artigo 7º
Avaliação das funções

1- Todas as funções que integram a carreira docente devem previamente ser objeto de avaliação de funções.

2- A avaliação de funções da carreira docente é efetuada pelo departamento Governamental responsável pela área da Educação, e homologada pelo membro de Governo responsável pela área da Administração Pública.

Artigo 8º
Quadro de pessoal

1- O quadro de pessoal Docente é o documento que contém a indicação das funções que integram a carreira docente e o número de postos de trabalho em cada uma dessas funções, necessários para o desenvolvimento das atividades e cumprimento dos objetivos, no departamento Governamental responsável pela área da Educação.

2- O quadro do pessoal Docente pode ser organizado por delegação concelhia de educação.

Artigo 9º
Mapa de efetivos

Cada delegação concelhia de educação deve anualmente elaborar o respetivo mapa, contendo a indicação das funções docentes e do número de postos de trabalho em cada uma dessas funções de que os estabelecimentos de ensino que a compõe detêm, para o desenvolvimento das suas atividades num ano civil.

Artigo 10º
Fixação da remuneração

A remuneração do pessoal Docente é fixada através da Tabela Única de Remuneração da Administração Pública a ser aprovada em diploma próprio.

Artigo 11º
Determinação do valor da remuneração

A determinação do valor da remuneração do pessoal Docente é feita tendo em conta o nível de autonomia, o grau de responsabilidade, as competências, a experiência profissional, a qualificação do perfil inerentes às funções que integram a carreira docente, aferido pela avaliação das funções, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.

CAPÍTULO II
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

Secção I
Direitos

Artigo 12º
Direitos profissionais

1- São garantidos ao pessoal Docente os direitos estabelecidos para os funcionários e agentes das carreiras do Regime Geral.

2- São reconhecidos e garantidos ao pessoal Docente os seguintes direitos profissionais específicos:

a) Participar no funcionamento do sistema educativo;

b) Frequentar ações de formação contínua e regulares destinadas a atualizar e aprofundar os conhecimentos e competências profissionais para o exercício da função educativa;

c) Ter segurança na atividade profissional;

d) Participar na definição das orientações pedagógicas ao nível do estabelecimento de educação ou de ensino;

e) Participar em experiências de inovação pedagógica;

f) Eleger e ser eleito para os órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino público;

g) Beneficiar de apoios técnicos e recursos necessários ao bom exercício da profissão, designadamente apoio material e documental;

h) Beneficiar de um sistema de proteção e segurança social e de um regime específico de aposentação;

i) Exercer a liberdade de associação sindical;

j) Exercer a liberdade de reunião e manifestação;

k) Participar na fixação ou alteração do seu estatuto e na negociação coletiva;

l) Exercer o direito à greve nos termos estabelecidos na Lei, com garantia de manutenção dos serviços mínimos à comunidade educativa.

3- O direito a que se refere a alínea c) do número anterior, compreende, nomeadamente à proteção por acidente em serviço, nos termos da legislação aplicável.

Secção II
Deveres

Artigo 13º
Deveres profissionais

1- O pessoal Docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e agentes das carreiras do Regime Geral.

2- Decorrendo da natureza da função exercida, cujo desempenho deve orientar-se para níveis de excelência, são deveres profissionais específicos do pessoal Docente:

a) Colaborar com todos os intervenientes da comunidade educativa, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente.

b) Participar na organização e assegurar a realização das atividades educativas;

c) Enriquecer e partilhar os recursos educativos, bem como utilizar novos meios de ensino que lhe sejam propostos, numa perspetiva de abertura à inovação e de reforço da qualidade da educação e do ensino;

d) Corresponsabilizar-se pela preservação e uso adequado de equipamentos e instalações e propor medidas de melhoramento e renovação;

e) Empenhar-se e concluir as ações de formação em que participar;

f) Assegurar a realização de atividades educativas de acompanhamento de alunos, destinadas a suprir a ausência imprevista e de curta duração do respetivo docente;

g) Cooperar com os restantes intervenientes do processo educativo na deteção da existência de casos de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais;

h) Manter os órgãos de gestão das escolas informados sobre os problemas que se detetem durante o ano letivo, designadamente no funcionamento das escolas, no comportamento dos alunos e colegas docentes;

i) Participar nos atos constitutivos dos órgãos de gestão das escolas.

2- Para efeitos do disposto na alínea f) do número anterior, considera-se ausência de curta duração a que não for superior a cinco dias letivos na educação pré-escolar e a dez dias no ensino básico e ensino secundário.

3- O docente incumbido de realizar as atividades referidas na alínea f) do n.º 2 deve ser avisado com, pelo menos, dois dias de antecedência ao início das mesmas.

Artigo 14º
Deveres para com os alunos

Constituem deveres específicos do pessoal Docente relativamente aos seus alunos:

a) Respeitar a dignidade pessoal e as diferenças culturais dos alunos valorizando os diferentes saberes e culturas, prevenindo processos de exclusão e discriminação;

b) Promover a formação e realização integral dos alunos, estimulando o desenvolvimento das suas capacidades, a sua autonomia e criatividade;

c) Promover o desenvolvimento do rendimento escolar dos alunos e a qualidade das aprendizagens, de acordo com os respetivos programas curriculares e atendendo à diversidade dos seus conhecimentos e aptidões;

d) Organizar e gerir o processo de ensino-aprendizagem, através de estratégias de diferenciação pedagógica suscetíveis de responder às necessidades individuais dos alunos;

e) Assegurar o cumprimento integral das atividades letivas correspondentes às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor;

f) Adequar os instrumentos de avaliação às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares e adotar critérios de rigor, isenção e objetividade na sua correção e classificação;

g) Avaliar e facultar o resultado aos alunos;

h) Manter a disciplina e exercer a autoridade pedagógica com rigor, equidade e isenção;

i) Cooperar na promoção do bem-estar dos alunos, protegendo-os de situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar;

j) Colaborar na prevenção e deteção de situações de risco social, se necessário participando-as às entidades competentes;

k) Respeitar a natureza confidencial da informação relativa aos alunos e respetivas famílias.

Artigo 15º

Deveres para com a escola e os outros docentes

Constituem deveres específicos do pessoal Docente para com a escola e outros docentes:

a) Colaborar na organização da escola, cooperando com os órgãos de direção executiva e as estruturas de gestão pedagógica e com o restante pessoal Docente e não docente tendo em vista o seu bom funcionamento;

b) Cumprir os regulamentos, desenvolver e executar os projetos educativos e planos de atividades e observar as orientações dos órgãos de direção executiva e das estruturas de gestão pedagógica da escola;

c) Corresponsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e remodelação;

d) Promover o bom relacionamento e a cooperação entre todos os docentes, dando especial atenção aos que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;

e) Partilhar com os outros docentes a informação, os recursos didáticos e os métodos pedagógicos, no sentido de difundir as boas práticas e de aconselhar aqueles que se encontrem no início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;

f) Refletir, nas várias estruturas pedagógicas, sobre o trabalho realizado individual e coletivamente, tendo em vista melhorar as práticas e contribuir para o sucesso educativo dos alunos;

g) Cooperar com os outros docentes na avaliação do seu desempenho;

h) Defender e promover o bem-estar de todos os docentes, protegendo-os de quaisquer situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar.

Artigo 16º

Deveres para com os pais e encarregados de educação

Constituem deveres específicos dos docentes para com os pais e encarregados de educação dos alunos:

a) Respeitar a autoridade legal dos pais ou encarregados de educação e estabelecer com eles uma relação de diálogo e cooperação, no quadro da partilha da responsabilidade pela educação e formação integral dos alunos;

b) Promover a participação ativa dos pais ou encarregados de educação na educação escolar dos alunos, no sentido de garantir a sua efetiva colaboração no processo de aprendizagem;

c) Incentivar a participação dos pais ou encarregados de educação na atividade da escola, no sentido de criar condições para a integração bem-sucedida de todos os alunos;

d) Facultar regularmente aos pais ou encarregados de educação a informação sobre o desenvolvimento das aprendizagens e o percurso escolar dos filhos, bem como, sobre quaisquer outros elementos relevantes para a sua educação;

e) Participar na promoção de ações específicas de formação ou informação para os pais ou encarregados de educação que fomentem o seu envolvimento na escola com vista à prestação de um apoio adequado aos alunos.

Secção III

Garantias de imparcialidade

Artigo 17º

Exclusividade

As funções da carreira docente são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

Artigo 18º

Acumulação com outras funções públicas

1- O exercício de funções de docente pode ser acumulado com o de outras funções públicas quando não exista incompatibilidade entre elas, haja na acumulação manifesto interesse público e estas não sejam remuneradas.

2- Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções de docente apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos casos previstos no Regime jurídico do Emprego Público.

3- A acumulação de funções docentes nos termos referidos no n.º 1, não deve exceder 8 (oito) horas letivas semanais.

Artigo 19º

Acumulação com funções privadas

1- A título remunerado ou não, o exercício de funções de docente em estabelecimentos públicos de ensino, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflituantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.

2- Pode ser permitida ao pessoal Docente em exercício de funções nos estabelecimentos de ensino público a acumulação de funções em estabelecimentos de ensino privado, desde que daí não resultem prejuízos para o ensino público, não podendo, neste caso, exceder 12 (doze) horas letivas semanais.

3- Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que:

a) sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções de docente reguladas no presente PCFR;

b) sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções de docente reguladas no presente PCFR;

c) comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções de docente reguladas no PCFR do pessoal Docente;

d) provoquem algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 20º

Autorização para acumulação de funções

1- A acumulação de funções de docente não remuneradas depende da autorização do Delegado da delegação concelhia de educação no respetivo Concelho, cuja prestação em acumulação se pretende.

2- A acumulação de funções de docente remuneradas depende do despacho dos membros de Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública mediante prévia auscultação do Delegado da delegação concelhia de educação.

3- Do requerimento a apresentar para o efeito devem constar as seguintes indicações:

a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;

b) Justificação da origem da acumulação;
c) Horário em que ela se deve exercer quando aplicável;
d) Remuneração a auferir, quando aplicável;
e) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e do respetivo conteúdo;
f) Justificação de manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
g) Justificação da inexistência de conflito com as funções de docente em estabelecimentos públicos, quando aplicável;
h) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito; e
i) Período de duração da acumulação de funções.

4- Compete àqueles que desempenham funções dirigentes, sob pena de cessação da comissão de serviço, nos termos do PCFR do pessoal Docente verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar, em geral, a estrita observância das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 21º
Interesse no procedimento

1- O pessoal Docente está sujeito ao regime de impedimentos, escusa e suspeições consagrados nos artigos 67º a 73º do Código de Procedimento Administrativo.

2- O pessoal Docente deve nos termos dispostos no artigo 68º e 69º do Código do Procedimento Administrativo comunicar ao respetivo superior hierárquico a existência de situações que se considere impedido.

3- A omissão do dever de comunicação a que alude o número anterior constitui falta grave para efeitos disciplinares.

4- É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 73º do Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO III
PROCEDIMENTOS GERAIS DE GESTÃO DO PESSOAL DOCENTE

Secção I
Recrutamento e seleção

Artigo 22º
Obrigatoriedade de concurso público

1- O recrutamento e seleção do pessoal Docente é feito, obrigatoriamente, por concurso nos termos previstos no diploma que estabelece os princípios e normas aplicáveis ao recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios na Administração Pública.

2- Nos procedimentos concursais para ingresso na carreira docente é obrigatório a realização de curso específico de formação na área de educação com a duração mínima de seis meses e máxima de doze meses, desenvolvido de acordo com a política de formação da respetiva área, com os seus princípios programáticos e enquadramento organizacional.

3- A frequência do curso específico de formação na área de educação tem lugar durante o período de estágio probatório.

4- O curso específico de formação na área de educação é regulado por Portaria dos membros do Governo responsáveis pela área da Educação e da Administração Pública.

5- Nos procedimentos concursais para recrutamento de agentes para exercer funções de docente com carácter transitório, em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, o departamento Governamental responsável pela área da Educação pode limitar-se a aplicar apenas os métodos de seleção Triagem curricular e entrevista de seleção.

Artigo 23º
Reserva de quotas

1- Nos concursos externos de recrutamento do pessoal Docente é fixada uma quota do número total de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência que não inabilite em absoluto o exercício das tarefas inerentes à função docente.

2- A quota do total do número de lugares referido no número anterior é estabelecida no diploma que desenvolve as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação, e participação da pessoa com deficiência.

Secção II
Ingresso na carreira do pessoal Docente

Artigo 24º
Ingresso

1- O ingresso na carreira do pessoal Docente faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF no qual se insere a função docente, independentemente do grau académico que o candidato detém.

2- Apenas é permitido o ingresso na carreira do pessoal Docente, os candidatos selecionados em concurso externo após frequência e conclusão do estágio probatório, com avaliação de desempenho positivo.

Artigo 25º
Requisitos gerais para o ingresso na carreira docente

1- O Ingresso na carreira docente depende da reunião dos seguintes requisitos:
a) Ter nacionalidade cabo-verdiana, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) Maioridade;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interditado para o exercício de funções a que se candidata;
d) Ter aptidão física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
e) Possuir capacidade profissional;
f) Cumprir as leis de vacinação obrigatória;
g) Possuir curso superior que confere grau mínimo de licenciatura.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:
a) A nacionalidade e a maioridade provam-se através da fotocópia autenticada do documento de identificação civil;
b) A idoneidade civil prova-se por certificado do registo criminal que mostre não ter o indivíduo sido condenado pelos crimes de furto, roubo, burla, abuso de confiança, provocação pública ao crime, peculato, suborno, corrupção, inconfidência, incitamento à indisciplina, bem como, outros crimes considerados desonrosos;
c) Não têm capacidade profissional, os docentes na situação de licença de longa duração, os aposentados ou reformados, salvo os casos legalmente autorizados e os demitidos durante os cinco anos, a contar da data da publicação da pena;
d) A aptidão física prova-se por atestado médico passado por autoridade sanitária local, em que se declare que o indivíduo interessado tem robustez necessária para o desempenho da função.
e) O cumprimento da vacinação obrigatória prova-se mediante atestado de vacinação emitido por autoridade sanitária local.

f) A posse de habilitações literárias que confere o grau de licenciatura é comprovada através da certidão de curso feito em Cabo Verde e do certificado de equivalências quando o curso é feito no exterior.

Secção III
Estágio probatório

Artigo 26º
Regime

1- O estágio probatório destina-se à integração profissional de docentes aprovados em concurso público.

2- Os candidatos aprovados em concurso, para integrar a carreira docente mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, são sujeitos a estágio probatório, nos estabelecimentos de ensino indicados pela entidade promotora de concurso.

3- Para efeito do disposto no número anterior, a frequência do estágio probatório concretiza-se através de um contrato de estágio, celebrado por escrito, sendo a Administração representada pelo membro do Governo responsável pela área da Educação, estando sujeito a parecer prévio do serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública e posterior homologação dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, bem como às formalidades de provimento em função pública.

4- O estágio probatório tem a duração de 1 (um) ano e é contínuo não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais previstos na lei, designadamente doença, maternidade e acidentes de trabalho.

5- O docente estagiário é orientado e acompanhado por um tutor designado pelo dirigente superior ou intermédio da delegação concelhia de educação a que está afeto, mediante um plano com objetivos e atividades definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho da Administração Pública, considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planeamento de avaliação de objetivos e atividades.

6- No final do estágio, o tutor efetua a sua avaliação dos objetivos e atividades levadas a cabo pelo docente estagiário, preenchendo uma ficha de gestão de desempenho nos mesmos moldes aplicáveis à avaliação do desempenho do pessoal da Administração Pública.

7- A responsabilidade pela avaliação do desempenho do docente estagiário é do tutor que o acompanha.

8- O resultado da avaliação do desempenho do docente estagiário é positivo se for igual ou superior a cinquenta pontos, sendo negativo se inferior a essa pontuação.

9- O tempo de serviço decorrido no estágio probatório que se tenha concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, na carreira docente.

10- Pode ser feito cessar antecipadamente o estágio probatório, com base no relatório fundamentado elaborado pelo tutor, quando o estagiário manifestamente revele não possuir competências exigidas para desempenhar a função de docente.

11- O tempo de serviço decorrido no estágio probatório, no caso de funcionários nomeados ou contratados noutra carreira, que se tenha concluído sem sucesso é contado apenas para efeito de antiguidade na carreira e categoria às quais regressa.

12- Se o candidato selecionado já tiver sido nomeado definitivamente ou contratado mediante contrato por tempo indeterminado em lugar de outra carreira, o estágio probatório é efetuado em comissão de serviço.

13- Os demais termos de regulamentação do estágio probatório serão regulados por portaria dos membros do Governo responsável pela área de educação e da Administração Pública.

14- Até à aprovação da portaria conjunta referida no número anterior aplica-se o regime Jurídico do Estágio Probatório na Administração Pública.

Artigo 27º
Remuneração do docente estagiário

Durante o estágio, os docentes estagiários têm direito a uma remuneração correspondente a 80% (oitenta porcento) do valor do primeiro nível de remuneração do GEF no qual se insere a função para a qual o estágio é efetuado.

Artigo 28º
Deveres e direitos dos estagiários

Os docentes estagiários encontram-se sujeitos aos mesmos deveres e direitos dos funcionários, exceto em relação à remuneração, licença e ao desenvolvimento profissional.

Secção IV
Desenvolvimento profissional

Artigo 29º
Acesso

1- O desenvolvimento profissional do pessoal Docente ocorre por via do acesso a novas funções enquadradas num GEF superior àquele em que o docente está enquadrado, ou a diferentes níveis de remuneração no mesmo GEF.

2- O acesso a novas funções da carreira docente enquadradas num GEF superior àquele em que o docente está enquadrado faz-se, obrigatoriamente, por concurso interno que permitem ao docente evoluir na vertical.

3- O acesso através da mudança de nível de remuneração dentro da mesma função enquadradas no mesmo GEF, faz-se por desempenho positivo atendendo ao valor dos créditos por desempenho que qualificam o docente a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

4- O acesso a novas funções enquadradas num GEF superior àquele em que o docente está enquadrado pode ser feito por concurso interno restrito nas situações em que se verifiquem as condições legais aplicáveis a essa tipologia de concurso.

Artigo 30º
Instrumentos de desenvolvimento profissional

1- O desenvolvimento profissional do pessoal Docente efetua-se através de:
a) Evolução vertical; e
b) Evolução horizontal.

2- A evolução vertical ocorre através do acesso a novas funções da carreira docente, posicionadas num GEF superior àquele em que o docente está enquadrado.

3- A evolução horizontal dentro da mesma função enquadrada no mesmo GEF ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior, desde que o docente tenha os Créditos de Desempenho (CDD) disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

Artigo 31º
Requisitos obrigatórios para evolução horizontal

1- O desenvolvimento profissional do pessoal Docente por evolução horizontal dentro da mesma função enquadrado no mesmo GEF depende:

a) Da acumulação de um número total de CDD disponíveis que permita aceder a uma evolução horizontal por desempenho; e

De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução no serviço ao qual o pessoal Docente se encontra afetado.

b) Os CDD não consumidos na evolução horizontal de um determinado docente ficam disponíveis para a evolução horizontal seguinte, acelerando por essa via o ritmo de evoluções horizontais por desempenho do docente.

Ao docente que adquira curso superior que confira o grau de mestrado ou doutoramento em área relevante para o exercício da função de docente, é atribuído, no ano em que adquire o grau mediante apresentação da certidão de curso ou certificado de equivalência, um crédito de desempenho correspondente a 70 pontos e 90 pontos respetivamente.

Sempre que o docente obtenha uma pontuação na avaliação de desempenho, em sede do sistema de gestão de desempenho, negativa, inferior a cinquenta pontos, num determinado ano, essa pontuação não é considerada para efeitos de acumulação de créditos de desempenho para as evoluções futuras.

Artigo 32º
Requisitos obrigatórios para evolução vertical

O desenvolvimento profissional por evolução vertical do pessoal Docente para acesso a novas funções inseridas num GEF superior depende:

a) Do preenchimento dos requisitos de perfil obrigatório para o acesso a uma função integrada num GEF mais elevado;

b) Da aprovação em concurso interno aberto para evolução profissional; e

c) De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução vertical.

CAPÍTULO IV
CARREIRA DO PESSOAL DOCENTE

Secção I
Natureza, grau de complexidade funcional, regime e modalidade de vinculação

Artigo 33º
Natureza

O pessoal Docente constitui, nos termos da lei geral, um corpo especial da Administração Pública, com formação especifica no âmbito da educação ou de ensino, dotado de uma carreira própria.

Artigo 34º
Grau de complexidade funcional

A carreira do pessoal Docente é de grau de complexidade três, pelo que para ingresso nessa carreira é exigido a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura.

Artigo 35º
Vinculação por contrato de trabalho por tempo indeterminado

1- As relações jurídicas de emprego público para preenchimento de lugar de quadro na carreira docente constituem-se, em regra, em regime de carreira especial, por contrato de trabalho por tempo indeterminado e confere ao pessoal Docente a qualidade de funcionário.

2- Os contratos de trabalho por tempo indeterminado devem seguir a mesma forma e ter as mesmas indicações que os contratos de trabalho celebrados com os funcionários das carreiras do regime geral.

Artigo 36º
Vinculação por contrato de trabalho a termo

1- Excecionalmente, para exercício de funções na carreira docente de carácter transitório, podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público em regime de emprego, por contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, o qual confere ao contratado a qualidade de agente.

2- Os postos de trabalho a preencher em regime de emprego são remunerados com vencimento idêntico ao de função equiparável inserida na carreira docente.

3- Os Agentes não estão sujeitos aos instrumentos de mobilidade funcional.

4- Os Agentes não podem aceder a novos níveis de remuneração por via dos instrumentos de desenvolvimento profissional.

Artigo 37º
Motivo justificativo

As funções docentes só podem ser exercidas em regime de emprego mediante contrato de trabalho a termo resolutivo nas seguintes situações:

a) Substituição de docente ausente, vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, designadamente por motivos de doença prolongada, mobilidade, em comissão de serviço, ou em estágio probatório noutra carreira na sequência de seleção em processo concursal;

b) Substituição de docente que esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;

c) Substituição de docente em regime de licença sem vencimento, com direito a lugar no quadro;

d) Quando se trate em estabelecimento de educação ou de ensino em regime de instalação.

Artigo 38º
Contratos sucessivos

A cessação, por motivo não imputável ao agente, de contrato a termo resolutivo certo ou incerto impede nova contratação a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações salvo no caso de nova ausência do docente substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

Artigo 39º
Efeitos e igualdade de tratamento

1- O agente goza dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do docente vinculado por contrato por tempo indeterminado numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.

2- O departamento Governamental responsável pela área da Educação proporciona, quando necessário, formação profissional ao agente.

Artigo 40º
Forma

1- Na celebração dos contratos de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no nº 2 do artigo 35º.

2- Para além das indicações exigidas para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, devem ainda constar o motivo justificativo do termo consagrados no artigo 37º e a data da respetiva cessação, sendo um contrato a termo certo.

Artigo 41º
Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução dos contratos de trabalho a termo resolutivo e destina-se a comprovar se o agente possui as competências exigidas para exercer a função de docente.

Artigo 42º
Duração do período experimental

O período experimental tem a seguinte duração:
a) Sessenta dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite;
b) Trinta dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Artigo 43º
Cessação do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, por ato fundamentado, pode o departamento Governamental responsável pela área da Educação fazer cessar o contrato, antes do respetivo termo, quando o agente manifestamente revele não possuir as competências exigidas para a função de docente, sem direito a qualquer indeminização.

2- Durante o período experimental, o agente pode denunciar o contrato mediante aviso prévio de 10 dias, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

3- São nulas as disposições do contrato de trabalho que estabeleçam qualquer indemnização em caso de denúncia do vínculo durante o período experimental.

Artigo 44º
Preferência no Ingresso na Carreira

1- O agente contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até noventa dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho de docente para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação e caso o contrato não tenha sido denunciado por facto que lhe seja imputável.

2- A violação do disposto no número anterior obriga o departamento governamental responsável pela área da Educação a indemnizar o agente no valor correspondente a três meses de remuneração base.

3- Compete ao agente alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao departamento Governamental responsável pela área da Educação a prova do cumprimento do disposto no mesmo número.

Secção II

Estruturação da carreira do pessoal Docente

Artigo 45º
Organização da carreira do pessoal Docente

1- A carreira do pessoal Docente integra três funções que são a de:
a) Educador de infância;
b) Professor do 1º ciclo do ensino básico;
c) Professor do 2º ciclo do ensino básico e Professor do ensino secundário.

2- As funções que integram a carreira do pessoal Docente são unicategoriais.

Subsecção I

Função de Educador de Infância

Artigo 46º
Níveis de remuneração

1- A função de Educador de Infância no ensino pré-escolar é unicategorial.

2- A função de Educador de infância enquadra-se no GEF 4 da Tabela Única de Remuneração cujo montante de remuneração é fixado no diploma que aprova a Tabela Única de Remuneração que se desdobra em 10 níveis de remuneração.

Artigo 47º
Ingresso na função de Educador de infância

O ingresso na função de Educador de infância faz-se pelo primeiro nível de remuneração do GEF 4 para o qual o concurso de recrutamento foi realizado.

Artigo 48º
Evolução horizontal na função de Educador infância

O acesso dentro do GEF 4, aos níveis de remuneração imediatamente superiores aquela em que se encontra enquadrado o educador de infância ocorre reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
a) 280 (Duzentos e oitenta CDD disponíveis);
b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ao qual o docente se encontra afetado.

Subsecção II

Função de Professor do 1º ciclo do Ensino Básico

Artigo 49º
Níveis de remuneração

1- A função de professor do 1º ciclo do Ensino Básico é unicategorial.

2- A função de professor do 1º ciclo do Ensino Básico enquadra-se no GEF 5 da Tabela Única de Remuneração cujo montante de remuneração é fixado no diploma que aprova a Tabela Única de Remuneração, que se desdobra em 10 níveis de remuneração.

Artigo 50º
Ingresso na função de Professor do 1º ciclo do Ensino Básico

O ingresso na função de professor do 1º ciclo do Ensino Básico faz-se pelo primeiro nível de remuneração do GEF 5 para o qual o concurso de recrutamento foi realizado.

Artigo 51º
Evolução horizontal na função de Professor do 1º ciclo do Ensino Básico

O acesso dentro do GEF 5, aos níveis de remuneração imediatamente superiores aquela em que se encontra enquadrado o Professor do 1º ciclo do Ensino Básico ocorre reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
a) 280 (Duzentos e oitenta CDD disponíveis);
b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ao qual o docente se encontra afetado.

Subsecção III

Função de Professor do 2º ciclo do Ensino básico e Professor do Ensino Secundário

Artigo 52º
Níveis de remuneração

1- A função de Professor do 2º ciclo do Ensino básico e Professor do Ensino Secundário é unicategorial.

2- A função de Professor do 2º ciclo do Ensino básico e Professor do Ensino Secundário enquadra-se no GEF 5 da Tabela Única de Remuneração cujo montante de remuneração é fixado no diploma que aprova a Tabela Única de Remuneração, que se desdobra em 10 níveis de remuneração.

Artigo 53º
Ingresso na função de Professor do 2º ciclo do Ensino básico e Professor do Ensino Secundário

O ingresso na função de Professor do 2º ciclo do Ensino básico e Professor do Ensino Secundário faz-se pelo primeiro nível de remuneração do GEF 5 para o qual o concurso de recrutamento foi realizado.

Artigo 54º
Evolução horizontal na função de Professor do 2º ciclo do Ensino básico e Professor do Ensino Secundário

O acesso dentro do GEF 5, aos níveis de remuneração imediatamente superiores aquela em que se encontra enquadrado o professor do 2º ciclo do Ensino básico e professor do Ensino Secundário ocorre reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
a) 280 (Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ao qual o docente se encontra afetado.

Secção III

Gestão de desempenho do pessoal Docente

Artigo 55º
Gestão de desempenho

1- O sistema de gestão de desempenho do pessoal Docente consiste num conjunto de procedimentos orientados para apreciar, quantificar e qualificar o desempenho do docente, em função dos objetivos definidos e das atividades desenvolvidas tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas do docente.

2- A gestão de desempenho do pessoal Docente é feita de acordo com os princípios gerais consagrados na Lei de Bases do Sistema Educativo e no respeito pelos princípios e objetivos que enformam o sistema integrado de gestão do desempenho do pessoal e dirigentes da Administração Pública.
3- A regulamentação do sistema de gestão do desempenho estabelecido no presente PCFR é definida por portaria conjunta dos membros de Governo responsáveis pelas áreas da Educação e Administração Pública.

Artigo 56º
Objetivos da gestão de desempenho

1- A gestão do desempenho do pessoal Docente visa a o acompanhamento permanente do docente no exercício das suas funções, visando a melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

2- Constituem ainda objetivos da gestão de desempenho:
a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
b) Suprir dificuldades que possam surgir no exercício da função docente;
c) Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente;
d) Permitir a inventariação das necessidades de formação do pessoal Docente;
e) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal Docente;
f) Diferenciar e premiar os melhores profissionais;
g) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal Docente;
h) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria dos resultados escolares;
i) Promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Artigo 57º
Relevância da avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:
a) Ingresso no quadro, após estágio probatório;
b) Evolução na carreira;
c) Celebração de novos contratos ou renovação de contratos;
d) Atribuição do prémio de desempenho.

Artigo 58º
Sistema de classificação

1- A avaliação final dos docentes é quantificável e traduz-se num valor de 1 a 100 pontos, que resulta da ponderação das componentes do sistema de gestão de desempenho do pessoal Docente, devendo as classificações ser atribuídas em números inteiros.

2- O resultado final da avaliação do docente é expresso através das seguintes menções quantitativas:
a) Positivo – pontuação igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos;
b) Negativo – pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos.

Artigo 59º
Garantias do processo de avaliação do desempenho

1- Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente PCFR, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada docente ser arquivados no respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
3- Anualmente, e após conclusão do processo de avaliação, são divulgados na escola os resultados globais da avaliação do desempenho mediante informação não nominativa contendo o número de menções globalmente atribuídas ao pessoal Docente, bem como o número de docentes não sujeitos à avaliação do desempenho.

Secção IV

Mobilidade

Artigo 60º
Mobilidade para exercício da função docente no Departamento Governamental responsável pela área da Educação

1- Quando haja conveniência do departamento Governamental responsável pela área da Educação ou para o interesse público, os docentes que integram a carreira do pessoal Docente mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, podem ser sujeitos a mobilidade entre as delegações concelhias de educação.

2- A mobilidade do pessoal Docente opera por:
a) Permuta;
b) Destacamento;
c) Requisição;
d) Transferência.

3- A permuta consiste na mudança recíproca, simultânea e definitiva de docentes que exercem a mesma função e pertencem ao quadro de pessoal de delegações concelhias de educação distintos por iniciativa das delegações concelhias de origem e de destino ou a requerimento dos docentes interessados.

4- O destacamento consiste no exercício de funções de docente a título transitório num estabelecimento de educação ou de ensino pertencente a uma delegação concelhia de educação diferente daquele a que o docente está afeto, sem ocupação do lugar do quadro da delegação de destino sendo os encargos suportados pelo serviço de origem.

5- A requisição consiste no exercício de funções de docente a título transitório num estabelecimento de educação ou de ensino pertencente a uma delegação concelhia de educação diferente daquele a que o docente está afeto, sem ocupação do lugar do quadro da delegação de destino sendo os encargos suportados pelo serviço de destino.

6- findo o período da requisição, havendo interesse das delegações concelhias de origem e do destino ou do docente interessado pode se proceder à transferência para a delegação concelhia de destino.

7- A transferência consiste na mudança do docente de um estabelecimento de educação ou de ensino pertencente a uma delegação concelhia de educação para outro pertencente a uma delegação concelhia de educação diferente daquela a que o docente está afeto, com ocupação do lugar do quadro da delegação de destino.

8- O membro de Governo responsável pela área da Educação e Administração Pública fixa por portaria, as condições em que operam a permuta e a transferência.

9- A requisição ou o destacamento podem ser dados findos a qualquer momento, por conveniência do departamento Governamental responsável pela área da Educação, ou mediante requerimento fundamento do docente.

10- Os docentes podem ser requisitados ou destacados por um ano letivo, eventualmente prorrogáveis até ao limite de 4 (quatro) anos letivos incluindo o 1º.

11- Findo o prazo para a requisição ou destacamento o docente:
a) Regressa à delegação de origem, não podendo ser requisitado ou destacado nos próximos 4 (quatro) anos letivos;
b) Requer a passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração.

12- O docente que regresse ao serviço após ter passado pela situação de licença prevista na alínea b) do número anterior, fica impedido de ser requisitado ou destacado antes de decorrido um período mínimo de quatro anos escolares após o regresso.

Artigo 61º
Autorização

1 - A autorização de permuta, destacamento, transferência e requisição de docentes é concedida por despacho do membro do Governo responsável pela área da Educação, após parecer do após parecer do Delegado da educação concelhia a cujo quadro pertencem.

2 – A exceção de permuta, a autorização prevista no número anterior deverá referir obrigatoriamente que se encontra assegurada a substituição do docente.

3 - O período durante o qual podem, em cada ano letivo, ser requeridos a permuta, o destacamento, a transferência e a requisição de pessoal Docente é fixado por despacho do membro do Governo responsável pela área da Educação.

4 – A permuta, o destacamento, a requisição e a transferência só produzem efeitos no início de cada ano eletivo.

5 - O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de nomeação para exercício de funções dirigentes, ao exercício de funções em gabinetes dos membros do Governo, ou a outras funções na Administração Pública para as quais a lei exija o recrutamento por livre escolha, situação em que se aplica a legislação própria.

Artigo 62º
Mobilidade para exercício de função integradas noutra carreira, nos órgãos e serviços do departamento Governamental responsável pela área da Educação

A mobilidade de docentes para o exercício transitório de funções integradas noutra carreira, nos serviços centrais ou desconcentrados do departamento Governamental responsável pela área da Educação efetua-se nos termos estipulados no regime de mobilidade aplicável aos funcionários públicos.

Artigo 63º
Mobilidade entre órgãos e serviços da Administração Pública

A mobilidade de docentes para o exercício transitório de funções integradas noutra carreira nos serviços centrais ou desconcentrados da Administração Pública efetua-se nos termos estipulados no regime de mobilidade aplicável aos funcionários públicos.

Artigo 64º
Gestão de desempenho e tempo de serviço do docente em regime de mobilidade

A pontuação obtida na gestão de desempenho, incluindo os CCD disponíveis do docente em regime de mobilidade transitória, bem como o tempo de exercício de funções em outra carreira, órgão ou serviço, consideram-se válidos para todos os efeitos na carreira docente.

Secção V

Formação e capacitação do pessoal Docente

Artigo 65º
Formação

1- A formação do pessoal Docente desenvolve-se de acordo com os princípios gerais constantes das Bases do Sistema Educativo, competindo ao departamento Governamental responsável pela área da Educação o respetivo planeamento, coordenação e avaliação global.

2- A regulamentação do regime de formação e capacitação do pessoal Docente é definida por portaria conjunta dos membros de Governo responsável pela área da Educação e da Administração Pública sem prejuízo do disposto no presente PCFR.

Artigo 66º
Modalidades de formação

1- A formação do pessoal Docente compreende a formação inicial, contínua e específica.

2- A formação inicial dos educadores de infância e dos professores do 1º ciclo do ensino básico, do 2º ciclo do ensino básico e do ensino secundário é a que confere habilitação profissional para a docência no respetivo nível de educação ou de ensino.

3- A formação inicial visa dotar os candidatos à profissão das competências e conhecimentos científicos, técnicos e pedagógicos de base para o desempenho profissional da prática docente nas seguintes dimensões:
a) Profissional e ética;
b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
c) Participação na escola e relação com a comunidade;
d) Desenvolvimento profissional ao longo da vida.

4- A formação contínua destina-se a assegurar a atualização, o aperfeiçoamento e o apoio à atividade profissional do pessoal Docente, visando ainda objetivos de desenvolvimento na carreira e de mobilidade nos termos do presente PCFR.

5- A formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente.

6- A formação específica visa a qualificação dos docentes para o desempenho de funções ou atividades educativas especializadas.

Artigo 67º
Programas anuais de formação

1- O departamento Governamental responsável pela área da Educação elabora programas anuais de formação específica do pessoal Docente, de acordo com o diagnóstico de necessidades efetuado pelos serviços competentes.

2- Os diagnósticos de necessidades de ações de formação profissional específicos do pessoal Docente que se inserem no plano anual de formação e que resultam das exigências das funções que integram a carreira docente, e a identificação de necessidades de formação decorrente do processo de avaliação do desempenho, são comunicados ao serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos da Administração Pública no primeiro trimestre de cada ano.

Artigo 68º
Financiamento da formação

1- As ações de formação profissional específicas do pessoal Docente que se inserem no plano anual de formação são suportadas pelo orçamento do departamento Governamental responsável pela área da Educação.

2- O financiamento de formação que confere grau académico ao pessoal Docente fica inteiramente a cargo dos próprios docentes, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte esses custos.

CAPÍTULO V

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Secção I

Regimes de prestação de trabalho

Artigo 69º
Regime de monodocência e pluridocência

1- O pessoal Docente exerce as funções de docente em regime de monodocência ou em regime de pluridocência.

2- No exercício da função docente no regime de monodocência o docente assegura todos os domínios das diferentes áreas disciplinares.

3- No exercício da função docente no regime de pluridocência cada docente assegura um ou vários domínios das áreas curriculares.

4- Em regra, o docente que exerce a função no regime de monodocência ministra aulas a uma única turma e o que exerce no regime de pluridocência ministra aulas a várias turmas.

Secção II

Duração de trabalho

Artigo 70º
Regime geral

O pessoal Docente rege-se em matéria de duração de trabalho pelas disposições constantes do presente PCFR.

Artigo 71º
Duração semanal

1- O pessoal Docente em exercício de funções é obrigado à prestação de 27 (vinte e sete) horas semanais de trabalho.

2- O horário semanal obrigatório do pessoal Docente integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- A prestação do trabalho diário letivo não pode ultrapassar 5 (cinco) horas letivas, salvo disposição legal em contrário.

Artigo 72º
Serviço docente extraordinário

1- Considera-se serviço docente extraordinário aquele que, por determinação do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, for prestado além do número de horas da componente letiva a cujo cumprimento o docente está obrigado.

2- O docente não pode recusar-se ao cumprimento do serviço extraordinário que lhe for distribuído resultante de situações ocorridas no decurso do ano letivo.

3- O serviço docente extraordinário não pode exceder 4 (quatro) horas semanais, salvo casos excecionais devidamente fundamentados e autorizados pelo dirigente do serviço central encarregado da gestão pedagógica.

4- A fixação das condições de remuneração do serviço docente extraordinário é fixada em Decreto-Lei.

5- Salvo o disposto nos números anteriores o serviço docente extraordinário obedece aos limites e regras previstos na lei.

Artigo 73º
Serviço docente noturno

1- Considera-se serviço docente noturno o que for prestado para além das 19:00 horas.
2- Em regime de serviço docente noturno a componente letiva é de 15 (quinze) horas semanais.

Subseção I
Componente letiva

Artigo 74º
Duração da Componente letiva

A componente letiva do pessoal que integra a carreira docente é de 22 (vinte e duas) horas semanais.

Artigo 75º
Organização da componente letiva

1- A distribuição de serviço letivo é da responsabilidade do responsável máximo, a nível do estabelecimento de educação ou de ensino, e deve ser concluída até uma semana antes do início do ano.

2- Por conveniência de serviço, a distribuição do serviço letivo pode ser alterada no decurso do ano letivo.

Artigo 76º
Redução da componente letiva

1- Após 15, 20, 25, e 30 anos de serviço efetivo na função de professor do 2º ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário, que exercem as funções em regime de pluridocência, com avaliação positiva nos últimos 3 (três) anos, que não tenham sofrido pena disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos, têm direito, respetivamente, a reduções de 2, 4, 6 e 8 horas, sobre a carga horária semanal da componente letiva.

2- Há igualmente redução da carga horária semanal da componente letiva durante o período em que os docentes referidos no número anterior, exercem atividades nos órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino público e de coordenação pedagógica, em termos a serem regulamentados por portaria do membro do Governo responsável pela área da Educação.

3- Os docentes apenas podem beneficiar da redução da carga horária semanal da componente letiva a um só título e, no caso de a vários títulos poderem usufruir desse direito, optam por qualquer das reduções a que são hábeis.

4- Para efeitos da aplicação do disposto no n.º 1, considera-se como serviço docente todo o trabalho realizado pelo docente a nível do estabelecimento de educação ou de ensino, sem prejuízo do exercício de outras funções nos órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino público e de coordenação pedagógica.

Subseção II

Componente não letiva

Artigo 77º
Componente não letiva

1- A componente não letiva do pessoal Docente abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino.

2- O trabalho a nível individual pode compreender, para além da preparação das aulas e do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico pedagógica.

3- O trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino deve integrar-se nas respetivas estruturas pedagógicas com objetivo de contribuir para a realização do projeto educativo da escola, podendo compreender:
a) A realização de atividades de complemento curricular que visem promover o enriquecimento cultural e a inserção dos educandos na comunidade;
b) A informação e orientação educacional dos alunos, em colaboração com as famílias e com as estruturas escolares locais;
c) A participação em reuniões de âmbito pedagógico, legalmente convocadas;
d) A participação promovida nos termos legais ou devidamente autorizada, em ações de formação contínua ou em congressos, conferências seminários e reuniões para estudo e debate de questões e problemas relacionados com atividade docente;
e) A realização de estudos e de trabalhos de investigação que, entre outros objetivos, visem contribuir para a promoção do sucesso escolar e educativo;
f) Participação na realização, de trabalhos de matrículas, distribuição de turmas e elaboração de horário.

CAPÍTULO VI

SISTEMA REMUNERATÓRIO

Artigo 78º
Componentes da remuneração

A remuneração do pessoal Docente é composta por:
a) Remuneração base; e
b) Suplementos remuneratórios.

Artigo 79º
Remuneração base

A remuneração base mensal do pessoal Docente é o montante pecuniário correspondente ao primeiro nível de remuneração do GEF em que a função se insere.

Artigo 80º
Suplementos remuneratórios

1- Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios concedidos ao pessoal Docente pelo exercício de funções docentes em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho, caracterizados por idêntica função ou idênticas carreiras.

2- Constituem suplementos remuneratórios atribuídos ao pessoal Docente, em função das condições, particularidades e exigências específicos:
a) O subsídio por não redução da carga horária aqueles que prestam a função em regime de monodocência;
b) Outros suplementos previstos na lei, designadamente os decorrentes da prestação de trabalho extraordinário, noturno, em dias de descanso semanal, descanso complementar, feriados ou prémios de desempenho.

3- Os suplementos remuneratórios devidos, nos termos do presente PCFR, ao pessoal Docente são obrigatoriamente contabilizados, processados e pagos mensalmente juntamente com a remuneração base, cabendo aos serviços competentes criarem as condições para o efeito.

4- O regime, as condições de atribuição e os montantes de cada um dos suplementos referidos no número anterior são Decreto Lei.

Artigo 81º
Subsídio por não redução da carga horária semanal da componente letiva

1- Após 15, 20, 25 e 30 anos de serviço efetivo são atribuídos subsídios por não redução da carga horária semanal da componente letiva, aos docentes que exercem em regime de monodocência a função de Educador de Infância e de Professor do 1.º ciclo do Ensino Básico, nos montantes de 10.000$00 (dez mil escudos), 15.000$00 (quinze mil escudos), 20.000$00 (vinte mil escudos) e 25.000$00 (vinte e cinco mil escudos), respetivamente, correspondentes às reduções de 2, 4, 6 e 8 tempos letivos, atualizáveis e não indexados ao salário.

2- O subsídio por não redução da carga horária, tributados, conjuntamente com o vencimento, para efeitos de segurança social, auferido no período considerado para efeitos de calculo da pensão nos termos estabelecidos no regime de aposentação dos funcionários públicos aplicável aos docentes releva para efeitos de determinação do valor da pensão de aposentação.

CAPÍTULO VII

FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

Artigo 82º
Princípio geral

Ao pessoal Docente aplica-se a legislação geral em vigor na Função Pública em matéria de férias, faltas e licenças, com as adaptações constantes do presente capítulo.

Secção I

Férias

Artigo 83º
Direito de férias

O pessoal Docente em exercício efetivo da função de docente tem direito, em cada ano, a 33 (trinta e três) dias úteis de férias.

Artigo 84º
Período de férias

As férias do pessoal Docente em exercício efetivo da função de docente devem ser gozadas entre o termo de um ano letivo e o início do ano letivo seguinte, mediante requerimento do interessado.

Artigo 85º
Interrupção da atividade Letiva

1- O pessoal Docente usufrui de períodos de interrupções letivas de acordo com o estabelecido no calendário escolar anual.

2- O disposto no número anterior não prejudica o direito a férias previsto nos artigos 80º e 81º.

Artigo 86º
Comparência no estabelecimento de educação ou de ensino

Durante os períodos de interrupção da atividade letiva, os docentes podem ser convocados pelo órgão de gestão dos respetivos estabelecimentos de educação ou de ensino para o cumprimento de tarefas de natureza pedagógica ou ações de formação, consideradas de interesse para o sistema educativo, para a escola e para o professor.
A direção da escola elabora mapas de distribuição de tarefas de acordo com os interesses da escola e das necessidades a satisfazer, com vista a distribui-las equitativamente pelos docentes.

Secção II

Faltas

Artigo 87º
Faltas

1- Falta é ausência do docente durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no estabelecimento de educação ou de ensino, no desempenho da atividade das componentes letiva ou não letiva, ou em local a que se deva deslocar no exercício de tais funções.

2- As faltas dadas a tempos registados no horário individual do docente são referenciadas a:
a) Períodos de uma hora, tratando-se do pessoal Docente que exerce a função de educador de infância ou de professor do 1º ciclo do Ensino Básico;
b) Períodos de quarenta e cinco minutos, tratando-se de pessoal Docente que exerce a função de professor do 2º ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário.

3- É considerado um dia de falta a ausência a um número de horas igual ao quociente da divisão por 5 (cinco) de número de horas de serviço letivo semanal ou equiparado distribuído ao docente.

4- É ainda considerado um dia de falta a ausência total ao serviço a que o docente esteja obrigado a prestar.

5- As faltas dadas por períodos inferiores a um dia referenciados o número 2 são adicionadas no decurso do ano letivo para efeitos do disposto no nº3.

Artigo 88º
Faltas a serviços de avaliação e reuniões

1- É considerada falta a um dia:
a) A ausência do docente a reuniões de avaliação de alunos;
b) A ausência do docente a reuniões de planificação e preparação pedagógica.

2- A ausência a provas e a outras reuniões de natureza pedagógica convocadas nos termos da lei é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

3- As faltas dadas aos serviços de avaliação e de reuniões apenas podem ser justificadas por motivos de casamento, duas por razão de nascimento do filho, por falecimento de familiar ou parente até ao 3º grau de linha colateral, por doença comprovada por declaração médica, por isolamento profilático e para cumprimento de obrigações legais.

Artigo 89º
Condição de Docente-estudante

1- Aos docentes abrangidos pelo Estatuto do Trabalhador-Estudante pode ser distribuído serviço letivo extraordinário no início do ano escolar, sendo obrigatório o respetivo cumprimento, exceto nos dias em que beneficiem das dispensas ou faltas previstas na legislação sobre trabalhadores-estudantes.

2- Na organização dos horários, o órgão competente deve, sempre que possível, definir um horário de trabalho que possibilite ao docente a frequência das aulas dos cursos referidos no n.º 1 e a inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

Artigo 90º
Faltas justificadas

Consideram-se faltas justificadas as ausências aos estabelecimentos de educação ou de ensino no período diário de presença obrigatória as seguintes situações:
a) Motivo de nascimento de filho ou de adoção de menor de 10 anos de idade;
b) Assistência a filhos menores em situação de doença;
c) Falecimento de familiares nos termos do regime geral de faltas;
d) Doença comprovada por declaração médica;
e) Prestação de provas de avaliação por docente-estudante abrangido pelo n.º 1 do artigo 86.º;
f) Dispensas para formação nos termos dos artigos 65º a 68º;
g) Exercício do direito à greve;
h) Prestação de provas de concurso;
i) Faltas previamente autorizadas;
j) Motivo de prisão preventiva;
k) Cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade judicial, militar ou policial.

Secção III

Licenças

Artigo 91º
Licença sem vencimento até 60 dias

1- O docente provido definitivamente na carreira do pessoal Docente, com pelo menos, três anos de serviço docente efetivo pode requerer licença sem vencimento por período mínimo de 30 e máximo de 60 dias a gozar seguidamente.

2- O gozo de licença sem vencimento até 60 dias nos termos do número anterior impede que o docente requeira nova licença da mesma natureza no prazo de três anos.

3- O docente a quem a licença tenha sido concedida só pode regressar ao serviço após o gozo integral daquela.

4- O gozo de licença do pessoal Docente em exercício efetivo da função de docente deve ser autorizado entre o termo de um ano letivo e o início do ano letivo seguinte, mediante requerimento do interessado.

Artigo 92º
Licença sem vencimento até três anos

O gozo de licença sem vencimento por período de um ano, até ao máximo de três anos, pelo pessoal Docente é obrigatoriamente coincidente com o início e o termo do ano letivo e inicia no dia seguinte ao da publicação do despacho de autorização no Boletim oficial.

Artigo 93º
Licença sem vencimento de longa duração

1- O docente provido definitivamente na carreira do pessoal Docente, com pelo menos cinco anos seguidos de serviço efetivo pode requerer licença sem vencimento de longa duração.

2- O gozo de licença sem vencimento de longa duração, pelo pessoal Docente é obrigatoriamente coincidente com o início e o termo do ano letivo e inicia no dia seguinte ao da publicação do despacho de autorização no Boletim oficial.

3- O docente em gozo de licença sem vencimento de longa duração pode requerer, nos termos do número anterior, o regresso ao quadro de origem, numa das vagas existentes na respetiva função.

4- Para efeitos de regresso ao quadro de origem, o docente deve apresentar o respetivo requerimento até ao final do mês de maio do ano letivo anterior àquele em que pretende regressar.

Artigo 94º
Dispensas

1- Os docentes podem beneficiar de dispensas temporária de serviço docente, sem prejuízo nos vencimentos, para o exercício de atividade sindical ou para participarem em ações que visem a atualização profissional e sindical.

2- Para efeito do disposto no número anterior são consideradas até cinco dirigentes de cada uma das organizações sindicais dos professores, indicados pelos seus órgãos máximos ao membro do Governo responsável pela área da Educação.

3- As dispensas a que se refere o número anterior são objeto de regulamentação por Portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da Educação.

CAPÍTULO VIII

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 95º
Princípio geral

Aplica-se a todo o pessoal Docente, independentemente da natureza do respetivo vínculo, o Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública, sem prejuízo do disposto no presente capítulo.

Artigo 96º
Responsabilidade disciplinar

Os docentes respondem disciplinarmente perante os órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino onde prestam funções, sem prejuízo do disposto no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública.

Artigo 97º
Instauração de processo disciplinar

1- A instauração de processo disciplinar é da competência do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino.

2- Sendo o arguido membro do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, a instauração do processo disciplinar pode ser decidida pelo delegado concelhio da educação.

3- Os responsáveis máximos dos serviços centrais do departamento Governamental responsável pela área da Educação e o Inspetor-geral da Educação, podem, igualmente, instaurar processos disciplinares por infrações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

Artigo 98º
Instrução de processo disciplinar

1- Salvo o disposto no número seguinte, a entidade competente para instaurar o processo disciplinar tem o poder de ordenar a instrução do mesmo processo.

2- Os processos disciplinares em que existam indícios de infração punível com inatividade, aposentação compulsiva e demissão são sempre instruídos pela Inspeção-geral da Educação.

3- A suspensão preventiva é proposta pela entidade que tenha ordenado o procedimento disciplinar ou pelo instrutor e decidida pelo membro do Governo responsável pela área da Educação.

4- O prazo máximo de suspensão preventiva não deve exceder 90 (noventa) dias, podendo, no entanto, ser prorrogado até ao final do ano letivo, se circunstâncias especiais assim recomendarem, mediante proposta fundamentada da entidade competente para instaurar o processo disciplinar, nos termos da lei.

5- Quando o docente seja arguido de incompetência profissional, o instrutor pode convidá-lo a dar o número de aulas considerado necessário à boa instrução do processo ou a executar quaisquer tarefas inerentes ao exercício das respetivas funções, segundo o programa definido por 2 (dois) técnicos em educação ou em gestão escolar, conforme o caso, que dão os seus laudos sobre as provas executadas e a competência do arguido.

6- Os técnicos referidos no número anterior são indicados pelo dirigente do serviço central responsável pelo Ensino, que pode delegar no competente responsável pelos serviços de base territorial, caso o arguido não tenha usado a faculdade de indicar um deles.

Artigo 99º
Aplicação de penas disciplinares

1- Aos docentes são aplicáveis as penas disciplinares previstas no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública, salvo o disposto nos números seguintes.

2- É aplicável a pena de suspensão ao docente que:
a) Der 3 (três) faltas seguidas ou 5 (cinco) interpoladas, sem justificação atendível, no mesmo ano letivo;
b) Violar, com gravidade, o dever de correção e consideração para com o superior hierárquico, o colega ou o aluno;

3- É aplicável a pena de inatividade ao docente que:
a) Der 7 (sete) faltas seguidas ou 13 (treze) interpoladas, sem justificação atendível, no mesmo ano letivo;
b) Agredir, injuriar ou desrespeitar gravemente o superior hierárquico, o colega ou o aluno, fora do serviço;
c) Comparecer ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de consumo de estupefaciente ou substâncias psicotrópicas, bem como se embriagar, durante o serviço.

4- É aplicável a pena de aposentação compulsiva ou de demissão ao docente que:
a) Der 12 (doze) faltas seguidas ou 21 (vinte e uma) interpoladas, sem justificação atendível, no mesmo ano letivo;
b) Agredir ou grave e reiteradamente injuriar o superior hierárquico, o colega, o aluno, ou terceiro nos locais de serviço ou em serviço público;
c) Assediar sexualmente alunos, alunas ou menores;
d) Mantiver relações sexuais com menores;
e) Demonstrar intolerável falta de assiduidade ao serviço provada com o fato de haver dado, sem justificação atendível, um total de 42 (quarenta e duas) faltas interpoladas em 2 (dois) anos letivos seguidos; e
f) Consumir estupefacientes ou substâncias psicotrópicas.

5- O tempo de cumprimento de penas não conta para efeitos de antiguidade de serviço.

Artigo 100º
Competência para aplicação das penas disciplinares

1- A aplicação da pena disciplinar de censura escrita é da competência do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino.

2- A aplicação das penas de multa é da competência do responsável pelos serviços de base territorial.

3- A aplicação da pena de suspensão é da competência do dirigente do serviço central responsável pela área do Ensino.

4- A aplicação das penas de inatividade, de aposentação compulsiva e de demissão são da competência do membro do Governo responsável pela área da Educação.

Artigo 101º
Efeitos das penas

1- A aplicação de pena disciplinar expulsiva ao pessoal Docente, pertencente ou não ao quadro respetivo, determina a incompatibilidade para o exercício de funções docentes nos estabelecimentos de educação ou de ensino públicos.

2- A aplicação de pena disciplinar de suspensão a docentes não pertencentes ao quadro determina a não renovação do contrato, podendo implicar a imediata cessação do contrato se o período de afastamento da função docente for igual ou superior ao período durante o qual, no âmbito desse contrato, prestou funções.

3- A pena de suspensão determina a perda de remuneração, antiguidade e contagem para efeitos de aposentação de tantos dias quantos tenham durado a suspensão.

CAPÍTULO IX

CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

Artigo 102º
Causas da cessação da relação jurídica de emprego público por contrato por tempo indeterminado

A relação jurídica de emprego do pessoal Docente cessa nos termos estabelecidos para a cessação dos contratos por tempo indeterminado na Lei de Bases do Emprego Público.

Artigo 103º
Causas da cessação da relação jurídica de emprego público por contrato a termo resolutivo

1- Aos contratos a termo resolutivo celebrados com os Agentes aplicam-se as regras gerais de cessação dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, com as alterações resultantes dos números seguintes.

2- O contrato de trabalho a termo resolutivo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador público ou o agente não comunique, por escrito, até trinta dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.

3- Caso o departamento Governamental responsável pela área da Educação comunique a vontade de renovar o contrato, nos termos do número anterior, presume-se o acordo do agente, se, no prazo de sete dias úteis, este não manifestar por escrito vontade em contrário.

4- Exceto quando decorra da vontade do agente, a caducidade do contrato a termo certo confere ao agente o direito a uma compensação, calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo certo.

5- O contrato de trabalho a termo resolutivo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o departamento Governamental responsável pela área da Educação comunique ao agente a data da cessação do contrato, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, respetivamente.

6- A falta de comunicação referida no número anterior dá ao agente o direito à remuneração correspondente ao período de pré-aviso em falta.

7- A caducidade do contrato de trabalho a termo resolutivo incerto dá ao agente o direito a uma compensação, nos termos previstos no Código Laboral, para os contratos a termo incerto.

8- Pode o contrato de trabalho a termo resolutivo cessar por abandono de lugar.

9- Presume-se abandono de lugar, a ausência do agente do seu posto de trabalho, por um período de vinte dias seguidos, sem dar notícia ao empregador público e sem que esteja autorizado para o efeito, pela autoridade competente, ou sem motivo fundamentado ou, ainda, sem que esta conheça o motivo e o seu paradeiro.

10- Sendo o despedimento de um agente declarado ilegal, o empregador público é obrigado:

a) Ao pagamento da indeminização pelos prejuízos causados, devendo o agente receber um valor correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) A reintegrar do agente, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

Artigo 104º
Efeitos da cessação do vínculo na contagem do tempo de serviço

A cessação definitiva de funções, mesmo que imposta com fundamento em infração disciplinar, não determina a perda de direitos à contagem do tempo de serviço anterior, para efeitos de aposentação.

CAPÍTULO X

APOSENTAÇÃO

Artigo 105º
Princípio geral

Aplica-se ao pessoal Docente o Estatuto da Aposentação e da Pensão de Sobrevivência aplicável aos agentes civis do Estado e autarquias locais, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 106º
Limite de idade

O limite de idade para o exercício de funções pelos docentes é fixado em 65 (Sessenta e Cinco) anos.

Artigo 107º
Aposentação voluntária

1- Os docentes que completem 32 (trinta e dois) anos de serviço ou 55 (cinquenta e cinco) anos de idade têm direito à aposentação voluntária, independentemente de qualquer outro requisito.

2- Os docentes que tiverem completado 32 (trinta e dois) anos de serviço têm direito à pensão de aposentação por inteiro.

3- Os docentes que, tendo completado 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, não tiverem 32 (trinta e dois) anos de serviço, têm igualmente direito à pensão de aposentação calculando-se o seu montante proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

Artigo 108º
Atribuição de turmas aos docentes que vão aposentar

1- No ano letivo em que ocorre um dos fatos determinante para aposentação do docente, pode não lhe ser atribuído turma, desde que o mesmo tenha desencadeado os procedimentos de aposentação voluntária, devendo, neste caso, o mesmo ser afetado para desempenhar funções em qualquer órgão ou serviço do departamento Governamental responsável pela área da Educação, até que o mesmo seja desligado do serviço.

2- No caso previsto no número anterior o docente que prestava serviço em regime de monodocência mantém o direito ao subsídio por não redução da carga horária.

Artigo 109º
Incompatibilidade para a docência

O aposentado não pode exercer docência em estabelecimentos de

Anexo II

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES DO EDUCADOR DE INFÂNCIA

(a que se refere o artigo 2º do Decreto-Lei)

educação ou de ensino públicos, salvo casos excecionais previstos na lei.

DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO	
DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL	**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**
UNIDADE ESTRUTURA	**CÂMARA MUNICIPAL**
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	**EDUCADOR DE INFÂNCIA**
1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	O titular da função reporta ao responsável pela área da educação pré escolar na respetiva Câmara municipal e em termos exclusivamente pedagógico ao delegado da educação concelhia.
2. OBJECTIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	Complementaridade do processo de socialização e educação familiar e garantir preparação para a continuidade das aprendizagens no ensino escolar.
3. PRINCIPAIS ACTIVIDADES	. Conceber planos de ação que privilegiem a brincadeira, diferentes linguagens e interações, avaliações, continuidades ou novos encaminhamentos; . Proporcionar atividades com propostas de ensino e de apredizagem, para manter as crianças ativas; . Promover diferentes tipos de linguagens e expressões: estimula a iniciação à leitura, escrita e literacia criativa; . Incentivar a obervação, a exploração e a descrição de relações entre objetos, pessoas e acontecimentos, com recurso à representação corporal, oral e gráfica; . Estimular a curiosidade e a capacidade de identificar caraterísticas naturais, sociais e do meio envolvente; . Promover o envolvimento da criança em atividades e em projetos por iniciativa da mesma, do grupo, do docente, ou de ambos, no âmbito da escola e da comunidade; . Criar ambientes de estimulação comunicativa gerando opurtunidades de interação e outras situações de ensino e de apredizagem colaborativas e inclusivas; . Proporciona um ambiente de apredizagem seguro e estimulante; . Acompanha e avalia os progressos das crianças e comunica com os pais/encarregados de educação; . Colabora com outros profissionais de educação pré-escolar para assegurar o bom funcionamento do programa pré-escolar; . Participa em reuniões de planificações e noutros eventos escolares.
4. PRINCIPAIS OUTPUTS	✓ Planos de atividades diárias; ✓ Documentos administrativos obrigatórios; ✓ Registo.
5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO	
1. Conhecimentos Académicos	. Licenciatura na área de especialização definida pelas autoridades competentes para sua área específica de atuação.
2. Conhecimentos técnico profissionais	. Conhecimentos na área da educação pré-escolar, proporcionados pela sua licenciatura de base; . Conhecimentos pedagógicos.
3. Tempo de experiência	Não é necessária experiência anterior para iniciar a função.
4. Mobilidade funcional	. Coordenação Pedagógica; . Mobilidade para outro estabelecimento da educação pré-escolar.
5. Complexidade dos problemas a resolver	O exercício da função requer a realização de atividades diversificadas e de alguma complexidade envolvendo a interação de diferentes variáveis e conhecimentos técnicos ou científicos conhecimentos na sua área de educação de infância e afins.
6. Natureza, autonomia e alcance das decisões	O titular detém autonomia restritamente pedagógica à execução das tarefas que lhe compete, sendo os resultados controlados pelo coordenador do pré-escolar da Delegação.
7. Responsabilidade pelo trabalho de outros	Monitores de Infância e Auxiliares de Jardim.
8. Relações funcionais internas	. Ministério da Educação; .Complexo Educativo; . Coordenador Pedagógico do Pré-escolar da Delegação.
9. Relações funcionais externas	. Encarregados de educação dos alunos; . Municípios, ONGs e Privados.
10. Apoio à execução de tarefas	. Meios Informáticos; . Recursos didáticos; . Coordenação Pedagógica do Pré-escolar; . Infraestruturas e equipamentos adequados.
11. Responsabilidade, tipo e consequências dos erros	Os erros na condução das atividades de socialização e propedêutica das crianças, podem impactar negativamente no seu processo de alfabetização e acesso à educação escolar.

Anexo III

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES DO PROFESSOR DO 1º CICLO DO ENSINO BÁSICO

(a que se refere o artigo 2º do Decreto-Lei)

DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO	
DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL	**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**
UNIDADE ESTRUTURA	**DELEGAÇÃO CONCELHIA DA EDUCAÇÃO**
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	**PROFESSOR DO 1º CICLO DO ENSINO BÁSICO**
1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	O titular da função reporta ao Diretor do Agrupamento.
2. OBJECTIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	Planear e lecionar aulas no seu domínio de especialização.
3. PRINCIPAIS ACTIVIDADES	. Conhecer as realidades social e cultural, que explicam a política educativa e curricular, no alinhamento da gestão educativa sob sua responsabilidade. . Promover todas as vertentes do currículo e da atividade pedagógica, cuidando da articulação entre as aprendizagens desse ciclo para com o aprendizado pré-escolar e para as do 2º ciclo do ensino básico; . Conhecer os planos de estudo e programas do pré-escolar e do segundo ciclo, de forma a precaver a transição entre ciclos; . Organiza e planeia as atividades letivas e os projetos complementares que permitem aos alunos a melhor progressão possível da sua aprendizagem; . Lecionar aulas numa única turma, utilizando princípios e técnicas pedagógicas adequadas ao perfil de alunos que integram as turmas para as quais as aulas se direcionam com diversos conteúdos programáticos; . Desenvolver sua atividade profissional de acordo com as orientações de política educativa e observando as exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor, bem como do projeto educativo da escola; . Planear, organizar e preparar as atividades letivas dirigidas a sua turma nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam atribuídas; . Elaborar recursos e materiais didáticos, pedagógicos e participar na respetiva avaliação; . Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar nos serviços de exame e reuniões de avaliações.
4. PRINCIPAIS OUTPUTS	✓ Planos de aulas; ✓ Resultados de atividades letivas e da avaliação dos alunos (impactos nas notas dos alunos e na taxa de abandono escolar); ✓ Relatórios de atividade e outros documentos administrativos obrigatórios.
5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO	
1. Conhecimentos Académicos	. Licenciatura na área de especialização definida pelas autoridades competentes para sua área específica de ensino;
2. Conhecimentos técnico profissionais	. Conhecimentos na sua área de ensino, proporcionados pela sua licenciatura de base; . Conhecimentos pedagógicos.
3. Tempo de experiência	Não é necessária experiência anterior para iniciar a função.
4. Mobilidade funcional	. Mobilidade para agrupamento escola não agrupada dentro da mesma área letiva; . Mobilidade para outra Delegação Concelhia de Educação; . Mobilidades para Funções de Coordenação e Subdireção.
5. Complexidade dos problemas a resolver	O exercício da função requer a realização de atividades diversificadas e de alguma complexidade envolvendo a interação de diferentes variáveis e conhecimentos técnicos ou científicos conhecimentos na sua área letiva.
6. Natureza, autonomia e alcance das decisões	O titular detém autonomia restritamente pedagógico à execução das tarefas que lhe compete, sendo os resultados controlados pelo Diretor do Agrupamento.
7. Responsabilidade pelo trabalho de outros	N/A
8. Relações funcionais internas	. Ministério da Educação; . Estruturas diretivas do Agrupamento a que o docente está afeto; . Diretor do Agrupamento.
9. Relações funcionais externas	. Encarregados de educação dos alunos.
10. Apoio à execução de tarefas	. Meios Informáticos; . Recursos didáticos; . Biblioteca da escola; . Plataforma SIGE.
11. Responsabilidade, tipo e consequências dos erros	Os erros na condução das atividades letivas no acompanhamento e na avaliação de alunos, podem impactar negativamente no seu sucesso e no abandono escolar.

Anexo IV

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES DO PROFESSOR DO 2º CICLO DO ENSINO BÁSICO E DO PROFESSOR DO ENSINO SECUNDÁRIO
(a que se refere o artigo 2º do Decreto-Lei)

DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO	
DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL	**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**
UNIDADE ESTRUTURA	**DELEGAÇÃO CONCELHIA DA EDUCAÇÃO**
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	**PROFESSOR DO 2º CICLO DO ENSINO BÁSICO E PROFESSOR DO ENSINO SECUNDÁRIO**
1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	O titular da função reporta ao Diretor do Agrupamento a que o docente está afeto.
2. OBJECTIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	Planear e lecionar aulas no seu domínio de especialização.
3. PRINCIPAIS ACTIVIDADES	. Tendo por base os objetivos definidos pelo Ministério da Educação para a sua área letiva e o projeto educativo do agrupamento de escolas em que se insere, define objetivos de aprendizagem e um calendário de atividades letivas, adaptando os currículos quando necessário, em conformidade com as linhas de orientação do Ministério da Educação; . Organiza e planeia as atividades letivas e os projetos complementares que permitem aos alunos a melhor progressão possível da sua aprendizagem; . Leciona aulas, utilizando principio e técnicas pedagógicas adequadas ao perfil de alunos que integram as turmas para as quais as aulas se direcionam; . Avalia de modo contínuo e nos momentos que foram estabelecidos no calendário escolar para tal o processo do desempenho dos alunos, quer do ponto de vista aprendizagem, quer no que diz respeito às suas atitudes e comportamentos em contexto escolar; . Informa o Diretor Pedagógico e o Diretor do Agrupamento a que o docente está afeto sobre os resultados escolares dos alunos que integram as turmas para as quais leciona; . Acompanha e promove, dentro do limite da sua ação, o sucesso dos processos de aprendizagem dos alunos, reportando essa evolução ao Diretor Pedagógico e Diretor do Agrupamento a que o docente está e, sempre que solicitado para tal, aos encarregados de educação desses alunos; . Quando solicitado, participa nos diversos eventos de carater pedagógico e não pedagógico programados pelo Diretor Pedagógico ou pelo Diretor do Agrupamento; . Elabora e entrega tempestivamente os diversos documentos administrativos inerentes ao controlo da atividade docente, nomeadamente o controle de assiduidade dos alunos, os relatórios de atividade e outros documentos que sejam solicitados ou previstos pelos regulamentos letivos; . Quando solicitado, acompanha colegas em fase inicial de carreira, nomeadamente na sua vertente pedagógica.
4. PRINCIPAIS OUTPUTS	✓ Planos de aulas; ✓ Resultados de atividades letivas e da avaliação dos alunos (impactos nas notas dos alunos e na taxa de abandono escolar); ✓ Relatórios de atividade e outros documentos administrativos obrigatórios.
5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO	
1. Conhecimentos Académicos	. Licenciatura na área de especialização definida pelas autoridades competentes para sua área específica de ensino;
2. Conhecimentos técnico profissionais	. Conhecimentos na sua área de ensino, proporcionados pela sua licenciatura de base; . Conhecimentos pedagógicos.
3. Tempo de experiência	Não é necessária experiência anterior para iniciar a função.
4. Mobilidade funcional	. Direção Pedagógico; . Mobilidade para outro escola dentro da mesma área letiva.
5. Complexidade dos problemas a resolver	O exercício da função requer a realização de atividades diversificadas e de alguma complexidade envolvendo a interação de diferentes variáveis e conhecimentos técnicos ou científicos na sua área letiva.
6. Natureza, autonomia e alcance das decisões	O titular detém autonomia restrita à execução das tarefas que lhe compete, sendo os resultados controlados pelo Diretor Pedagógico.
7. Responsabilidade pelo trabalho de outros	N/A
8. Relações funcionais internas	. Ministério da Educação; . Estruturas diretivas do Agrupamento a que o docente está afeto; . Diretor Pedagógico.
9. Relações funcionais externas	. Encarregados de educação dos alunos.
10. Apoio à execução de tarefas	. Meios Informáticos; . Recursos didáticos; . Biblioteca da escola; . Plataforma do SIGE.
11. Responsabilidade, tipo e consequências dos erros	Os erros na condução das atividades letivas no acompanhamento e na avaliação de alunos, podem impactar negativamente no seu sucesso e no abandono escolar.

ANEXO V

(A que se refere o artigo 14º do Decreto-Lei)

TABELA DE REMUNERAÇÃO TRANSITÓRIA

NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO											
GEF	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**	**IX**	**X**	**INCREMENTOS**
10	271000	278500	286000	293500	301000	308500	316000	323500	331000	338500	7500
9	221500	227000	232500	238000	243500	249000	254500	260000	265500	271000	5500
8	181000	185500	190000	194500	199000	203500	208000	212500	217000	221500	4500
7	140500	145000	149500	154000	158500	163000	167500	172000	176500	181000	4500
6	109000	112500	116000	119500	123000	126500	130000	133500	137000	140500	3500
5	91000	93000	95000	97000	99000	101000	103000	105000	107000	109000	2000
4	73000	75000	77000	79000	81000	83000	85000	87000	89000	91000	2000
3	55000	57000	59000	61000	63000	65000	67000	69000	71000	73000	2000
2	37000	39000	41000	43000	45000	47000	49000	51000	53000	55000	2000
1	19000	21000	23000	25000	27000	29000	31000	33000	35000	37000	2000

NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO											
GEF	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**	**IX**	**X**	**INCREMENTOS**
10	271000	278500	286000	293500	301000	308500	316000	323500	331000	338500	7500
9	221500	227000	232500	238000	243500	249000	254500	260000	265500	271000	5500
8	181000	185500	190000	194500	199000	203500	208000	212500	217000	221500	4500
7	140500	145000	149500	154000	158500	163000	167500	172000	176500	181000	4500
6	109000	112500	116000	119500	123000	126500	130000	133500	137000	140500	3500
5	91000	93000	95000	97000	99000	101000	103000	105000	107000	109000	2000
4	73000	75000	77000	79000	81000	83000	85000	87000	89000	91000	2000
3	55000	57000	59000	61000	63000	65000	67000	69000	71000	73000	2000
2	37000	39000	41000	43000	45000	47000	49000	51000	53000	55000	2000
1	19000	21000	23000	25000	27000	29000	31000	33000	35000	37000	2000

ANEXO VI
(A que se refere o n.º 5 do artigo 12º do Decreto-Lei)

MAPA DE TRANSIÇÃO PARA AS NOVAS MODALIDADES DE VÍNCULO

Situação atual				**Enquadramento na transição**		
Regime de vinculação	**Modalidade de vínculo**	**Natureza de funções**	**Grupo de pessoal**	**Regime de vinculação**	**Modalidade de vínculo**	**Qualidade**
Regime de carreira	Nomeação	Permanentes mas não exclusivas do estado	DOCENTE	Regime de carreira	Contrato por tempo indeterminado	FUNCIONÁRIO
Regime de emprego	Contrato de trabalho a termo	transitórias	DOCENTE	Regime de emprego	Contrato a termo resolutivo certo ou incerto	AGENTES