

ASSEMBLEIA NACIONAL

Lei n.º 46/X/2025

Sumário: Aprova o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR), que estabelece o Estatuto do Pessoal Docente, que integra o regime especial da Administração Pública, publicado em Anexo I à presente Lei, da qual faz parte integrante.

PREÂMBULO

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 fornecem 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 da 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 gratuidade 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-Leis n.ºs 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 aos sistemas educativos de países mais avançados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), nomeadamente em convergência com os padrões de qualidade educativa dos modelos mais próximos e com os quais há maior interação 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, o Governo estará, assim, a concluir esta ampla, quão robusta, reforma curricular, do 1º ao 12º anos de escolaridade, culminando, desta forma e pela primeira vez, numa 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.ºs 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 perda de competitividade das sociedades em desenvolvimento)»*.

Neste contexto, ciente de que no cerne do SNE encontra-se a classe do pessoal Docente, que é imprescindível para o sucesso do mesmo, 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.

Ciente ainda da importância cimeira da classe Docente 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 professor, por área de atuação, deve seguir por forma a complementar a sua formação inicial e a estar sempre atualizado a níveis 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 SNE robusto, são necessários recursos financeiros 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, garantindo-se uma relação justa e equilibrada entre a remuneração dos docentes e o nível de responsabilidade, complexidade e grau de exigência da sua função, possibilitando evoluções salariais que se traduzam no aumento justo da remuneração percebida e motivadora da classe, para além de criar condições para a melhoria da atratividade diferenciada (perfis qualificados) e competitividade salarial da classe educativa no mercado de trabalho de Cabo Verde.

É neste contexto, de procura da justiça e da transparência, que o Governo reconheceu as disfunções e as inconformidades registadas na gestão das carreiras dos docentes, do ensino básico e do ensino secundário, que originaram a acumulação 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, e a não atribuição do subsídio por não redução da carga horária aos professores do regime de monodocência, de entre outras, o que obrigou a adoção de medidas extraordinárias de regularização das pendências acumuladas, desde 2008, tendo o Governo praticamente eliminado quase todas as pendências, com impacto orçamental à volta de um milhão de contos por ano, o que teve também como consequência o protelamento de adoção e implementação de medidas de gestão corrente, que agora são retomadas com consistência, coerência e respeitando o princípio de justiça e imparcialidade no tratamento de situações da mesma natureza.

Portanto, eliminadas as pendências que condicionaram a gestão corrente, o Governo desencadeou o processo de reanálise das disfunções e iniquidades do Estatuto do Pessoal Docente (EPD), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 69/2015, de 12 de dezembro, instrumento publicado, portanto, 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 EPD 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 serão implementados. Tendo, para o efeito, realizado mais de quinze reuniões e sessões de esclarecimentos, com os representantes sindicais da classe.

Por outro lado, na sequência da aprovação pela Assembleia Nacional da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março, que definiu o Regime Jurídico de Emprego Público e assentou as bases da função pública, e, bem assim, o regime jurídico de constituição, modificação e extinção da relação

jurídica de emprego público, sob proposta do Governo, no qual se 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 de Emprego Público estabeleceu como elemento central da gestão de recursos humanos na Administração Pública a “função”, o que *de per si* já implica o processo de adaptação ao novo paradigma de gestão dos recursos humanos do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente.

Sendo que nesse Regime Jurídico de Emprego Público cada função deve 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, conseqüentemente, a remuneração correspondente a cada função constante de uma Tabela Única de Remuneração aplicável a toda a Administração Pública.

Assim, pretende o Governo visitar a carreira docente vigente, por forma a adequar os estatutos que lhe é aplicável aos anseios e expectativas 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 de Emprego Público, respeitando os princípios norteadores do exercício da docência decorrentes da Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 2/2010, de 7 de maio, alterado pelo Decreto Legislativo n.º 13/2018, de 7 de dezembro.

Por conseguinte, em cumprimento ao disposto no n.º 4, do artigo 208.º, da Lei n.º 20/X/2023, de 24 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, o Governo pretende aprovar o PCFR do Pessoal Docente, estabelecendo as normas estatutárias da carreira do Pessoal 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.

O Governo visa reformular e aprovar as regras e princípios que enformam o estatuto da carreira 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 facto do Estado não ter criado as condições para a sua efetivação por via de concurso, conforme estabelecia o EPD em vigor.

Assim, para garantir a efetivação do direito ao desenvolvimento profissional dos docentes, o presente PCFR do Pessoal Docente contém normas transitórias que estabelecem 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. Sendo que o espaço temporal definido para a regularização de pendências de promoção 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 carácter transitório e aplicam-se apenas na fase da transição para o PCFR do Pessoal Docente, caindo em desuso com entrada em vigor deste diploma, que vem estabelecer novos instrumentos de desenvolvimento profissional.

Mais ainda, considerando que o EPD em vigor estabelece 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 feita em tempo útil, para evitar que os docentes sejam prejudicados pela morosidade processual no reconhecimento do direito à reclassificação automática, estabeleceu-se no presente PCFR 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 procede à atualização salarial da classe docente, mediante um processo prévio de descrição e avaliação das funções que integram a carreira docente, do qual resultou que as funções de docentes que possuem um curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura devem ser enquadradas nos Grupos de Enquadramento Funcional (GEF) 4 e 5, fixando-se a remuneração mínima de um educador de infância no montante de 73.000\$00 (setenta e três mil escudos) e dos professores do ensino básico e do ensino secundário em 91.000\$00 (noventa e um mil escudos).

Embora não tenha sido objeto de reivindicação da classe, o Governo entende igualmente proceder à atualização salarial dos docentes que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura e que subsistiram nos cargos desde 2015, fixando como nível mínimo de remuneração base para o educador de infância o montante de 37.000\$00 (trinta e sete mil escudos) e dos demais professores no montante de 55.000\$00 (cinquenta e cinco mil escudos).

De referir que no enquadramento salarial de todo o Pessoal Docente não se desconsidera o seu desenvolvimento profissional ao longo da carreira, pelo que aqueles que auferem uma remuneração mais elevada que os montantes mínimos fixados 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.

O presente PCFR estabelece também disposições que clarificaram as modalidades de vinculação e distinguiram 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 (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.

De referir que, independentemente da qualidade de funcionário ou de agente, todos aqueles que se encontrem vinculados ao departamento Governamental responsável pela área da Educação e que exercem a função de docência pertencem à 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 12.º do EPD, estabeleceu-se a regra de que os docentes que não possuem curso superior que confere o grau de licenciatura se mantêm nos respetivos cargos adquiridos, ao abrigo dos Estatutos 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 Decreto-Lei n.º 9/2013, de 27 de fevereiro, que aprovou o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS de 2013), em desenvolvimento da Lei de Bases de 2009. Por isso é que no EPD em vigor se determinou que os docentes sem licenciatura subsistiam nos respetivos cargos até à vacatura, pelo que não transitam para o PCFR do Pessoal Docente, que é aplicável apenas aos docentes licenciados.

O presente PCFR, em respeito ao princípio constitucional que consagra o direito ao acesso à Função Pública - entenda-se ao desenvolvimento profissional e não ao ingresso, prevê uma disposição normativa que garante de forma expressa o desenvolvimento profissional dos docentes que vão subsistir nos cargos, por via de evolução horizontal no GEF a que a remuneração que vão passar a auferir se insere, nas mesmas condições que os docentes que possuem curso superior que confere o grau de licenciatura vão evoluir.

Ainda, o presente PCFR 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, salvaguardando, portanto, os 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 pendentes 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.

Ademais, o presente PCFR eliminou a possibilidade de bonificação da assiduidade do docente, que era uma clara disfunção, pois que o cumprimento do dever de assiduidade e pontualidade é inerente à todos os funcionários públicos. A bonificação por assiduidade passava a ideia de que, em regra, os docentes não cumprem esse dever e, por isso, aqueles que cumprem devem receber uma bonificação.

No que à estrutura diz respeito, o PCFR do Pessoal Docente 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 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 ao Ministério das Finanças atestar a disponibilidade orçamental dos atos que implicam despesas, manteve-se a regra existente desde os primórdios da nossa Administração Pública de intervenção conjunta dos membros do Governo da tutela e dos responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das Finanças, pelo que se estabeleceu como regra, à semelhança das demais carreiras, que o manual de descrição e avaliação de funções é aprovado por Portaria dos membros do 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 148.º, do Regime Jurídico de Emprego Público, 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 distinguir-se-á 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 presente 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, todavia estabeleceu-se a possibilidade de acumulação da função de docente em estabelecimentos de ensino e de educação pública 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 Jurídico de Emprego Público.

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 16.º, 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, a de Professor de Ensino Básico 2º ciclo e Professor do Ensino Secundário que são unicategoriais, ou seja, a que corresponde a 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. 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 enquadrado num GEF superior. Por sua vez, os docentes dos ensinos básicos e secundários só podem desenvolver-se profissionalmente por via da evolução horizontal, mas, 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 outras funções integradas noutras carreiras que não a docente e que estão enquadradas num GEF superior desde que preencham os requisitos de ingresso para esta nova função.

Pelo que é importante realçar que o Regime Jurídico de Emprego Público deixou de prever a promoção como instrumento de desenvolvimento profissional dos funcionários públicos, tendo previsto dois novos instrumentos, a evolução vertical, que consiste na mudança para uma função integrada num GEF superior àquela que a função exercida por um funcionário se encontra enquadrada, e evolução horizontal, que consiste na mudança de nível de remuneração ou de categoria no mesmo GEF que a função exercida pelo funcionário se encontra enquadrada, daí o presente PCFR não mencionar a promoção como instrumento de desenvolvimento profissional.

Ainda, o presente PCFR simplifica o processo de desenvolvimento profissional na carreira, deixando de se exigir a aprovação em concurso para mudança de níveis de remuneração na mesma função, por as carreiras docentes terem sido identificadas como unicategoriais, mantendo-se somente a exigência de disponibilidade orçamental, porquanto as bases do orçamento do Estado, desde os primórdios da nossa Administração Pública, estabelecer que nenhuma despesa poderá ser efetuada sem que esteja prevista correspondente receita.

Manteve-se a exigência de concurso apenas no desenvolvimento profissional por via da evolução

vertical que consiste na mudança de função para uma nova função enquadrada num GEF superior àquela a que a função do docente está enquadrada, exigindo-se apenas o preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o exercício da nova função e a existência de disponibilidade orçamental, sendo por isso irrelevante os créditos acumulados numa outra função.

Assim, institui-se um regime de desenvolvimento profissional do Pessoal Docente sustentado, exclusivamente, no mérito e com base no exercício efetivo da função docente, como resultado direto do sistema de gestão de desempenho aplicável ao pessoal da Administração Pública.

No presente PCFR, a carreira docente é 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 ao docente que adquirir o grau de mestrado ou de doutoramento no ano de aquisição da graduação, que vai acelerar o desenvolvimento profissional desse docente melhor graduado.

Igualmente, no Capítulo IV, foi definido o regime jurídico relativo à gestão de desempenho, que é mais ampla que a fase de avaliação de desempenho. A avaliação de desempenho é uma fase da gestão de desempenho, que consiste no momento final em que se avalia o cumprimento dos objetivos definidos e a realização das atividades determinadas. Com este novo regime abre-se a possibilidade de o dirigente do docente fazer o acompanhamento do docente ao longo do ano, recomendando mudanças, 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, por isso 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 n.º 6, do artigo 22.º, 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 cálculo 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 requerer 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 de idade) ou por tempo de serviço (máximo trinta e dois anos de serviço efetivo) para a 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.

Quanto aos procedimentos que enformaram a feitura do PCFR do Pessoal Docente, é tido por oportuno mencionar que o mesmo foi, inicialmente, concebido para ser aprovado como um Decreto-Lei, tendo sido, nos termos da lei, amplamente socializado pelo Ministério da Educação e submetido, para efeitos de pareceres, ao crivo, designadamente, do Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública e das Associações Sindicais representativas da classe.

Seguindo o seu curso, aprovado em Conselho de Ministros, o presente PCFR havia sido submetido ao Presidente da República a 6 de agosto de 2024 para ser promulgado como Decreto-Lei. Contudo, a 4 de setembro de 2024, o Presidente da República comunicou, ao Governo, o seu veto.

Devidamente analisadas e ponderadas as reservas manifestadas na comunicação do veto acima mencionado, entende o Governo que se impõe, sobretudo, por uma questão de bem informar, esclarecer, em seguida, algumas das soluções vertidas no presente PCFR do Pessoal Docente.

Conforme mais acima demonstrado, o presente PCFR não contém nenhuma norma restritiva do ingresso na carreira de docente que fere as disposições normativas vigentes. Bem entendido, a exigência de que só transitam para o PCFR do Pessoal Docente os docentes que possuem curso

superior que confere o grau de licenciatura em nada difere do EPD em vigor, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 69/2015, de 12 de dezembro.

Com efeito, o PCCS de 2013, em desenvolvimento da Lei de Bases da Função Pública, aprovada pela Lei n.º 42/VII/2009, de 26 de fevereiro, estabeleceu no seu artigo 37.º, que «o técnico nível I é provido de entre os indivíduos habilitados com curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, e com avaliação de desempenho de bom em estágio probatório de 1 ano, quando exigido».

Na sequência, em adaptação do Estatuto da Carreira Docente às regras e princípios estabelecidos no PCCS de 2013, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 69/2015, de 12 de dezembro, que estabeleceu o EPD, que veio consagrar *(i)* na alínea b), do n.º 1, do artigo 12.º - que são requisitos gerais de admissão a concurso de ingresso na carreira docente «Possuir curso superior que confere grau mínimo de licenciatura e/ou outras habilitações específica e legalmente exigidas»; *(ii)* no n.º 2, do artigo 32.º - que o Educador de Infância nível I é provido de entre indivíduos habilitados com, pelo menos, curso superior que confere grau mínimo de licenciatura em Educação de Infância e aprovação em estágio probatório; *(iii)* no n.º 5, do artigo 33.º - que os Professores do Ensino Básico Assistentes transitam, automaticamente, para o cargo de Professor de Ensino Básico nível I, à medida que adquirirem formação que confere, pelo menos, o grau de licenciatura; *(iv)* no n.º 5, do artigo 34.º - que os Professores de Ensino Secundário Assistentes transitam, automaticamente, para o cargo de Professor de Ensino Secundário nível I, à medida que adquirirem formação que confere, pelo menos, o grau de licenciatura.

Por outro lado, a 21 de março de 2023, foi promulgada a Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março, que estabelece o Regime Jurídico do Emprego Público, assenta as bases e define os princípios fundamentais da Função Pública e, bem assim, o regime jurídico de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público, que consagrou na alínea b), do n.º 1, do artigo 115.º como requisito de ingresso nas carreiras do regime especial a titularidade do grau de licenciatura ou curso profissional, caso a função assim requeira.

Na sequência e em desenvolvimento da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março, o Decreto-Lei n.º 4/2024, de 24 de janeiro, que aprovou o PCFR das carreiras do regime geral, e estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional dos funcionários sujeitos ao regime do emprego público que integram as carreiras do regime Geral da Administração Pública e estabelece o modelo a que devem observar os órgãos e serviços da Administração Pública na adaptação dos Estatutos ou Planos de Carreiras, Funções e Remunerações do pessoal sujeito às carreiras do regime especial, vem estabelecer no n.º 1, do seu artigo 49.º, que a carreira do Pessoal Técnico é de grau de complexidade três, ou seja, é uma carreira cujo ingresso se exige a posse de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura.

Nesta conformidade, atendendo as disposições normativas acima referidas do PCCS de 2013, do Regime Jurídico de Emprego Público de 2023 e do PCFR do regime geral de 2024, conclui-se que, por força da lei, o ingresso numa função que integra uma carreira técnica, seja do regime geral ou especial, pressupõe a posse de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura.

Na sequência, convém, também, clarificar que as disposições do presente PCFR não contende com a Lei de Bases do Sistema Educativo, particularmente o n.º 3, do seu artigo 72.º, quando determina grau mínimo de habilitações literárias para ingresso na carreira docente que, de resto, é uma matéria distinta do regime de formação dos docentes que integram a carreira e que já estão no exercício da função.

A primeira matéria tem a ver com a consagração das exigências mínimas de habilitações literárias para ingresso e transição para a carreira do Pessoal Docente, que é uma carreira técnica do regime especial, e a outra tem a ver com a política de formação ou capacitação dos docentes que já ingressaram a carreira e estejam em exercício da função docente.

A Lei de Bases do Sistema Educativo não contém disposições relativas à indicação do grau de habilitações literárias mínimas para ingresso na carreira docente. E nem poderia ter, pois que esta indicação deve ser efetuada em sede do Regime Jurídico de Emprego Público ou em diplomas de desenvolvimento da mesma.

Para além disso, é importante esclarecer que o artigo 72.º da Lei de Bases do Sistema Educativo - inserido na secção I, sob epígrafe “Formação de docentes”, do capítulo VI, sob epígrafe “Pessoal docente”, estabelece o que são as bases para a definição das políticas públicas relativas à formação dos docentes que integram a carreira. Neste particular, o n.º 3, do artigo 72.º acima mencionado, estabelece que a formação dos docentes a que se refere o número anterior (*(...) para a educação de infância, o ensino básico e o ensino secundário é ministrada por instituições de ensino legalmente criadas ou reconhecidas que disponham de estruturas e recursos humanos, científicos e técnico-pedagógicos adequados*) deve ser fomentada mediante criação de condições para a frequência de cursos que confirmam ou não graus académicos superiores, nos termos do presente diploma, devendo incluir, para além das componentes curriculares dos respetivos ciclos de estudos, conteúdos específicos das ciências da educação, das metodologias, da prática pedagógica e da investigação aplicada, ou seja, este artigo sobre a formação, entenda-se ações de capacitação e qualificação, de docentes que já ingressaram a carreira e que estão em exercício efetivo da função de docente e não exigência das habilitações mínimas que qualquer candidato deve ter para poder ingressar, entenda-se entrada na carreira docente.

Deste modo, resulta claro que a Lei de Bases do Sistema Educativo não impõe quais os requisitos mínimos de habilitações literárias para ingresso na carreira docente e nem permite o ingresso de indivíduos que não possuam curso superior que confere o grau de licenciatura nesta mesma carreira.

No que diz respeito ao desenvolvimento profissional dos professores que não são titulares de curso superior que confere grau mínimo de licenciatura, o presente PCFR consagrou, desde o início, no seu artigo 8.º que *«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 concluem a licenciatura no prazo estipulado no n.º 2, do artigo 10.º, 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.»*

Ademais, como anteriormente explicado, as disposições contidas no artigo 6.º do mesmo PCFR preveem expressamente a regularização das pendências de desenvolvimento profissional acumuladas há mais de quinze anos dos docentes que vão subsistir nos cargos. Ou seja, os que não vão transitar para o presente PCFR por não possuírem licenciatura, estabelecendo as seguintes regras: (i) no n.º 3, - que 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 cinco anos e máximo de dez anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a uma promoção relativa a esse período; (ii) no n.º 4, - que 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 dez anos e máximo de quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a duas promoções relativas a esse período; (iii) e no n.º 5, - que 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 quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a três promoções relativas a esse período.

Assim, o presente PCFR para além de conter disposições transitórias para resolver as pendências de desenvolvimento profissional acumuladas de 2001 a 2015, garante, ao longo da vida profissional, o desenvolvimento, por via de evolução horizontal desses docentes, nos mesmos termos que os docentes com licenciatura que transitam para o PCFR.

Por fim, realça-se que a previsão normativa constante do presente PCFR, no concernente ao curso de formação específico durante o período de realização do estágio obrigatório, está completamente alinhada com o disposto no n.º 2, do artigo 115.º, do Regime Jurídico de Emprego Público ao estabelecer que a integração nas carreiras do regime especial depende, em regra, da aprovação em curso de formação específico.

Está, também, alinhada, e é coerente com o disposto nos n.ºs 1 e 2, do artigo 116.º, do mesmo Regime, que estabelecem, respetivamente, que (i) o curso de formação específico tem 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, e que (ii) a frequência do curso de formação específico tem lugar durante o período de estágio probatório.

Por assim ser, a mencionada previsão normativa não colide, em nada, com a Lei de Bases do Sistema Educativo no tocante à formação dos docentes que integram a carreira e que exercem efetivamente a função de docente. Do contrário, está em perfeita sintonia com os princípios e regras nela consagrados, pois estabelece expressamente que o curso de formação específico é desenvolvido de acordo com a política de formação da respectiva área, com seus princípios programáticos e enquadramento organizacional.

Ainda, é tido por oportuno frisar que o curso de formação específico é efetuado como último método de seleção, aplicado após a entrevista de seleção, cuja frequência é obrigatória para a admissão na carreira docente e que visa desenvolver as competências do candidato através da aprendizagem de conteúdos e temáticas direcionadas para o exercício dessa função, estando consagrado em diversas carreiras do regime especial, nomeadamente a carreira dos agentes de Segurança Prisional (artigo 36.º, do Decreto-Lei n.º 11/2011, de 31 de janeiro, com as alterações introduzidas) e a carreira da Polícia Nacional (artigo 26.º do Decreto Legislativo n.º 8/2010, de 28 de setembro, com as alterações introduzidas).

Por outro lado, entende o Governo que a frequência de um curso de formação específico durante o período probatório não colide com os objetivos do estágio. Aliás, nada impede que, na fase em que o candidato recrutado está a ser avaliado para efeitos de verificação da sua aptidão para o exercício da função, o mesmo seja sujeito a um curso específico que visa desenvolver as suas competências voltadas para o exercício dessa função.

Nesta conformidade, por o Governo entender que o presente PCFR do Pessoal Docente tem um impacto direto sobre os docentes e demais envolvidos no setor educacional, sobretudo na estabilidade da Classe que se requer, nas suas condições de trabalho e no desenvolvimento da educação a nível nacional;

Considerando que se impõe regularizar as pendências de desenvolvimento profissional acumuladas durante anos, com incremento salarial substancial para os docentes licenciados e para os não licenciados;

Considerando que o presente PCFR cria as condições que permitem a transição automática de docentes que já concluíram a licenciatura;

Atendendo que o presente PCFR permite a efetivação de um sistema de desenvolvimento profissional que depende exclusivamente do mérito, ilibando os docentes de sujeição a concursos para acesso;

Considerando que foi garantida a ampla participação das associações sindicais representativas da Classe e dos docentes no processo de elaboração do presente PCFR da Carreira Docente;

Entende o Governo que estão reunidas, no âmbito do presente PCFR, as condições necessárias para a valorização dos profissionais que integram a Carreira Docente e para a satisfação das reivindicações antigas dos professores, criando as condições dignas de trabalho àqueles que são a base de qualquer sociedade que pretende evoluir.

Assim,

Por mandato do Povo, a Assembleia Nacional decreta, nos termos da alínea *b*), do artigo 175.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Aprovação

É aprovado o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR), que estabelece o Estatuto do Pessoal Docente, que integra o regime especial da Administração Pública, publicado em Anexo I à presente Lei, da qual faz parte integrante.

Artigo 2.º

Descrição de funções

Até à 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 à presente Lei, da qual fazem parte Integrante.

Artigo 3.º

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 da presente Lei, 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 da presente Lei.

Artigo 4.º

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 da presente Lei, que não integram o quadro de pessoal docente do Departamento Governamental responsável pela área da Educação, 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 e estão sujeitos ao regime estabelecido no PCFR do Pessoal Docente, sobre o limite de renovações e a caducidade automática.

2 - O exercício de funções de docente fora do quadro do pessoal docente do Departamento Governamental responsável pela área da Educação, 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.

3 - 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 da presente Lei.

Artigo 5.º

Pessoal docente que subsiste nos respetivos cargos

1 - Os docentes que não possuam curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, não transitam para o PCFR do Pessoal Docente e mantêm-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 concluíam curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura no prazo estipulado no n.º 2, do artigo 10.º, transitam para o PCFR do Pessoal Docente.

Artigo 6.º

Regularização de pendências de promoção do pessoal docente que vai 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 da presente Lei.

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 2024;
- c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2024;
- 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 cinco anos e máximo de dez anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, 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 dez anos e máximo de quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, 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 quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a três promoções relativas a esse período.

6 - O disposto nos n.ºs 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 7.º

Enquadramento salarial do pessoal docente que vai 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 possuírem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, é de 55.000\$00 (cinquenta e cinco mil escudos), com exceção dos Educadores de Infância sem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, cujo salário mínimo é fixado em 37.000\$00 (trinta e sete mil escudos).

2 - Com a publicação da presente Lei, o enquadramento salarial dos atuais docentes, que não

possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, é efetuado após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes ao salário que aufeririam na sequência da regularização das pendências de promoção, considerando-se como referência o nível de remuneração mínimo indicado no número anterior, não podendo, em caso algum, a remuneração final ser inferior àquele montante.

3 - Com a publicação da presente Lei, deve ser elaborada uma lista com o novo enquadramento do Pessoal Docente que não possui curso superior que confere o grau de licenciatura e vai subsistir nos cargos.

4 - A lista referida no número anterior 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.

5-As colunas devem ser agrupadas de seguinte forma:

- a) Colunas de 1 a 9- Situação atual;
- b) Colunas 10 a 13- Regularização das pendências de promoção;
- c) Colunas de 14 a 17- Enquadramento após regularização.

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

7-Sem prejuízo do que nele se dispõe em contrário, o novo enquadramento produz efeitos desde a data da entrada em vigor da presente Lei.

Artigo 8.º

Desenvolvimento profissional do pessoal docente que vai subsistir nos respectivos cargos

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

Artigo 9.º

Regularização de pendências de promoção do pessoal docente que vai transitar para o PCFR

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

2 - Consideram-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 cinco anos e máximo de dez anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, 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 dez anos e máximo de quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, 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 quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a três promoções relativas a esse período.

6 - O disposto nos n.ºs 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 2024;
- c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2024;
- 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 10.º

Transição do pessoal docente que vai transitar para o PCFR do pessoal docente

1 - Os docentes que possuem 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 16.º.

2 - Os docentes que não possuem o curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura podem transitar para o PCFR do Pessoal Docente, se no prazo de 4 (quatro) anos, a contar do ano letivo que se inicia após a aprovação da presente lei, concluírem a sua licenciatura.

3 - O Governo deve criar condições para que os docentes que não possuem 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 11.º

Tabela de remuneração transitória

1 - Até à aprovação da Tabela Única de Remuneração, o Pessoal Docente fica sujeito à Tabela de Remuneração Transitória, publicada em Anexo V da presente Lei, da qual faz parte integrante.

2 - A Tabela de Remuneração Transitória produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

Artigo 12.º

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 um 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 três anos, de forma contínua, que não vai transitar para o PCFR do Pessoal Docente, permanece vinculado no regime de emprego com o conteúdo decorrente do PCFR do 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 ao 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 à presente Lei, da qual faz parte integrante.

Artigo 13.º

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 possuem 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 possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, que à data da transição auferem uma remuneração inferior ao montante referido no número anterior, é efetuado após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes ao salário que aufeririam na sequência da regularização das pendências, considerando-se como referência o nível de remuneração mínimo indicado no número anterior, não podendo, em caso algum, a remuneração final ser inferior àquele montante.

3 - Na elaboração da lista nominal de transição, o enquadramento salarial dos Docentes que possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, que à data da transição auferem uma remuneração superior ao montante referido no n.º 1, é efetuado após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes ao salário que aufeririam na sequência da regularização das pendências, considerando-se como referência o nível de remuneração mínimo indicado no n.º 1, não podendo, em caso algum, a remuneração final ser inferior àquele montante.

Artigo 14.º

Salvaguarda de direitos

A implementação do novo sistema remuneratório resultante quer da Tabela Transitória de Remuneração, constante do Anexo V à presente Lei, quer do 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 aufera, decorrente da carreira em que está inserido à data da entrada em vigor da presente Lei.

Artigo 15.º

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 16.º

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 n.º 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 de 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 17.º

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 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 submetê-la ao membro do 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 devem ser anexadas as reclamações deduzidas e as respostas notificadas aos reclamantes;

d) Etapa 4- Emitido o parecer, a lista é remetida ao membro do 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 do 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 anteriores é inválida.

Artigo 18.º

Situação de incompatibilidade

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

Artigo 19.º

Regime subsidiário

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

Artigo 20.º

Disposições revogatórias

- 1 - É revogado o Decreto-Lei n.º 69/2015, de 12 de dezembro.
- 2 - Mantêm-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pela presente Lei, quando exista nela igual habilitação legal.
- 3 - Todas as referências ao diploma revogado entendem-se feitas para as correspondentes normas do PCFR do Pessoal Docente.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção da Tabela de Remuneração Transitória, que é o Anexo V da presente Lei, que entra em vigor e começa a produzir efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

Aprovada em 24 de janeiro de 2025. — O Presidente da Assembleia Nacional, *Austelino Tavares Correia*.

Promulgada em 28 de fevereiro de 2025.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES.

**ANEXO II
(A que se refere o artigo 2º da Lei)**

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES DO EDUCADOR DE INFÂNCIA

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 aprendizagem, para manter as crianças ativas; • Promover diferentes tipos de linguagens e expressões; • Estimular a iniciação à leitura, escrita e literacia criativa; • Incentivar a observação, 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 características 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 oportunidades de interação e outras situações de ensino e de aprendizagem colaborativas e inclusivas; • Proporcionar um ambiente de aprendizagem seguro e estimulante; • Acompanhar e avaliar os progressos das crianças e comunicar com os pais/encarregados de educação; • Colaborar com outros profissionais de educação pré-escolar para assegurar o bom funcionamento do programa pré-escolar; • Participar em reuniões de planificações e noutros eventos escolares.

4. RESULTADOS QUE ENTREGA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planos de atividades diárias; ✓ Documentos administrativos obrigatórios; ✓ Registo.
5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO	
1. Conhecimentos Acadêmicos	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura na área de especialização definida pelas autoridades competentes para sua área específica de atuação.
2. Conhecimentos técnicos profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 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 e conhecimentos na sua área de educação de infância e afins.
5. 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.
6. Responsabilidade pelo trabalho de outros	Monitores de Infância e Auxiliares de Jardim.
7. Relações funcionais internas	<ul style="list-style-type: none"> • Ministério da Educação; • Complexo Educativo; • Coordenador Pedagógico do Pré-escolar da Delegação.
8. Relações funcionais externas	<ul style="list-style-type: none"> • Pais e encarregados de educação dos alunos; • Municípios, ONGs e Privados.
9. Apoio à execução de tarefas	<ul style="list-style-type: none"> • Meios Informáticos; • Recursos didáticos; • Coordenação Pedagógica do Pré-escolar; • Infraestruturas e equipamentos adequados.
10. 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
(A que se refere o artigo 2º da Lei)**

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

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 dirigente do estabelecimento de ensino a que está afeto.
2. OBJECTIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	Planear e lecionar aulas no seu domínio de especialização.
3. PRINCIPAIS ATIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • Organizar e planear 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 à sua turma nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam atribuídas; • Elaborar recursos e materiais didáticos, pedagógicos e participar na respetiva avaliação;

	<ul style="list-style-type: none"> • Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar nos serviços de exame e reuniões de avaliações.
4. RESULTADOS QUE ENTREGA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 Acadêmicos	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura na área de especialização definida pelas autoridades competentes para sua área específica de ensino;
2. Conhecimentos técnico profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 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 e conhecimentos na sua área letiva.
5. Natureza, autonomia e alcance das decisões	O titular da função detém autonomia restritamente pedagógico à execução das tarefas que lhe compete, sendo os resultados controlados pelo dirigente do estabelecimento de ensino a que está afeto.
6. Responsabilidade pelo trabalho de outros	N/A
7. Relações funcionais internas	<ul style="list-style-type: none"> • Ministério da Educação; • Estruturas diretivas do estabelecimento de ensino a que o docente está afeto; • Dirigente do estabelecimento de ensino a que está afeto.
8. Relações funcionais externas	<ul style="list-style-type: none"> • Pais e encarregados de educação dos alunos.
9. Apoio à execução de tarefas	<ul style="list-style-type: none"> • Meios Informáticos; • Recursos didáticos; • Biblioteca da escola; • Plataforma SIGE.
10. 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
(A que se refere o artigo 2º da Lei)**

**DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES DO PROFESSOR DO 2º CICLO DO ENSINO BÁSICO E DO
PROFESSOR DO ENSINO SECUNDÁRIO**

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 dirigente do estabelecimento de ensino a que está afeto.
2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	Planear e lecionar aulas no seu domínio de especialização.
3. PRINCIPAIS ATIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Tendo por base os objetivos definidos pelo Ministério da Educação para a sua área letiva e o projeto educativo do estabelecimento de ensino 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; • Organizar e planear as atividades letivas e os projetos complementares que permitem aos alunos a melhor progressão possível da sua aprendizagem; • Lecionar aulas, utilizando princípio e técnicas pedagógicas adequadas ao perfil de alunos que integram as turmas para as quais as aulas se direcionam; • Avaliar 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 de aprendizagem, quer no que diz respeito às suas atitudes e comportamentos em contexto escolar; • Informar o responsável pedagógico e o dirigente do estabelecimento de ensino a que o docente está afeto sobre os resultados escolares dos alunos que integram as turmas para as quais leciona; • Acompanhar e promover, dentro do limite da sua ação, o sucesso dos processos de

	<p>aprendizagem dos alunos, reportando essa evolução ao responsável Pedagógico e o dirigente do estabelecimento de ensino a que o docente está e, sempre que solicitado para tal, aos encarregados de educação desses alunos;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quando solicitado, participar nos diversos eventos de caráter pedagógico e não pedagógico programados pelo Responsável Pedagógico ou pelo dirigente do estabelecimento de ensino a que está afeto; • Elaborar e entregar tempestivamente os diversos documentos administrativos inerentes ao controle 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, acompanhar colegas em fase inicial de carreira, nomeadamente na sua vertente pedagógica.
4. RESULTADOS QUE ENTREGA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 Acadêmicos	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura na área de especialização definida pelas autoridades competentes para sua área específica de ensino;
2. Conhecimentos técnico profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 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.
5. Natureza, autonomia e alcance das decisões	O titular detém autonomia restrita à execução das tarefas que lhe compete, sendo os resultados controlados pelo Responsável Pedagógico.
6. Responsabilidade pelo trabalho de outros	N/A

7. Relações funcionais internas	<ul style="list-style-type: none">• Ministério da Educação;• Estruturas diretivas do estabelecimento de ensino a que o docente está afeto;• Responsável Pedagógico.
8. Relações funcionais externas	<ul style="list-style-type: none">• Pais e encarregados de educação dos alunos.
9. Apoio à execução de tarefas	<ul style="list-style-type: none">• Meios. Informáticos;• Recursos didáticos;• Biblioteca da escola;• Plataforma do SIGE.
10. 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 os artigos 11º e 14º da Lei)

TABELA DE REMUNERAÇÃO TRANSITÓRIA

NIVEL DE REMUNERAÇÃO											
GEF	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	INCREMENTO
10	253 000	257 500	262 000	266 500	271 000	275 500	280 000	284 500	289 000	293 500	4 500
9	217 000	221 000	225 000	229 000	233 000	237 000	241 000	245 000	249 000	253 000	4 000
8	185 500	189 000	192 500	196 000	199 500	203 000	206 500	210 000	213 500	217 000	3 500
7	158 500	161 500	164 500	167 500	170 500	173 500	176 500	179 500	182 500	185 500	3 000
6	136 000	138 500	141 000	143 500	146 000	148 500	151 000	153 500	156 000	158 500	2 500
5	91 000	96 000	101 000	106 000	111 000	116 000	121 000	126 000	131 000	136 000	5 000
4	73 000	75 000	77 000	79 000	81 000	83 000	85 000	87 000	89 000	91 000	2 000
3	55 000	57 000	59 000	61 000	63 000	65 000	67 000	69 000	71 000	73 000	2 000
2	37 000	39 000	41 000	43 000	45 000	47 000	49 000	51 000	53 000	55 000	2 000
1	19 000	21 000	23 000	25 000	27 000	29 000	31 000	33 000	35 000	37 000	2 000

**ANEXO VI
(A que se refere o n.º 5 do artigo 12º da 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