

Artigo 50°
Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei 2/2008, de 16 de Janeiro e todas as disposições legais e regulamentares que contrariem o presente diploma.

Artigo 51°
Entrada em vigor

O presente diploma legal entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros, a 15 de Setembro de 2010,

O Primeiro-Ministro,

Kay Rala Xanana Gusmão

O Ministro da Educação,

João Câncio Freitas, Ph.D.

Promulgado em 03 / 11 / 10

Publique-se.

O Presidente da República,

José Ramos-Horta

DECRETO-LEI N° 23/2010

de 9 de Dezembro

**Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos
Professores do Ensino Básico e Secundário
(Estatuto da Carreira Docente)**

Preâmbulo

O desenvolvimento de um sistema de educação e ensino de qualidade, promotor dos valores essenciais da formação humana e científica dos futuros cidadãos de Timor-Leste, é um objectivo estratégico do IV Governo Constitucional.

Para a prossecução deste objectivo, a classe Docente representa

um papel fundamental e tão melhor será o sistema de Educação e Ensino quão mais e melhor qualificados forem os docentes Timorenses.

A transição para a independência de Timor-Leste observou um período muito difícil de manutenção do sistema de Educação e Ensino e foi o esforço e dedicação de muitos Timorenses, com ou sem as devidas qualificações para a docência, que permitiu nunca interromper o funcionamento do sistema. Vencida essa difícil tarefa, urge organizar a actividade docente sob a égide de princípios nobres de qualificação, mérito, solidariedade e dignidade profissional.

A especificidade do exercício da actividade docente não oferece dúvidas quanto à necessidade de dotar a classe de um Estatuto de Carreira próprio. Foi nesse sentido que o IV Governo Constitucional iniciou, em conjunto com as entidades representativas da classe e com as demais entidades do Estado responsáveis pela administração e gestão dos recursos humanos da Administração Pública Timorense, o esforço para desenvolver um estatuto Profissional que congregasse as vontades e desígnios de todos. Foi mais um desafio vencido e o Estatuto que ora se aprova reúne o consenso de todos os intervenientes.

Desta forma, o Estatuto da Carreira Docente aprova uma forma própria de organização da classe docente, promove mecanismos de formação e avaliação do desempenho dos docentes que garantam a qualidade do sistema de educação e ensino, consagra os Princípios do Mérito e da Qualificação, assegura o reconhecimento da experiência adquirida ao longo dos tempos e garante que todos os docentes que exercem funções anteriormente à entrada em vigor do presente Estatuto terão acesso à formação e qualificação condignas para o cabal e meritório desempenho das funções de elevada responsabilidade que são chamados a exercer: educar e ensinar as crianças de Timor-Leste, preparando o futuro da Nação.

Assim,

O Governo decreta, nos termos do n°3 do artigo 115° da Constituição da República, conjugado com o disposto no artigo 50° da Lei 14/2008 de 29 de Outubro, para valer como Lei, o seguinte:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1°
Âmbito de Aplicação

1. O Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, adiante designado por Estatuto, aplica-se aos Docentes, qualquer que seja o nível, ciclo de ensino ou área de formação, que exerçam funções nas diversas modalidades de educação ou ensino, no âmbito dos estabelecimentos públicos de educação Pré-Escolar e de Ensino Básico e Secundário sob a tutela do Ministério da Educação ou por si acreditados e ainda, com as necessárias adaptações, aos docentes em exercício efectivo de funções em estabelecimentos ou instituições de educação ou ensino

não-superior, dependentes ou sob a tutela de outros Ministérios.

2. O presente Estatuto aplica-se ainda aos docentes que integram a Carreira e que, por determinação do Ministério da Educação, exercem funções, a título especial, de formação e ainda de educação e ensino no sector não-formal ou extra-escolar.

Artigo 2º
Objecto

Para efeitos de aplicação do presente Estatuto, considera-se pessoal docente aquele que detém as habilitações académicas definidas na Lei de Bases da Educação e obtém do Ministério da Educação a habilitação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino nos sistemas de educação e ensino previstos no artigo anterior, com carácter permanente, sequencial e sistemático, ou a título temporário.

SECÇÃO II
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo 3º
Enquadramento

A actividade do Pessoal Docente desenvolve-se de acordo com os princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Democrática de Timor-Leste, na Lei de Bases da Educação e no presente diploma.

Artigo 4º
Princípio da qualidade do sistema de Educação e de Ensino

1. A qualidade do sistema de educação e de ensino é pressuposto do desenvolvimento humano e do progresso económico, social e cultural de Timor-Leste.
2. A qualificação académica e contínua do Pessoal Docente constitui factor determinante para o bom desenvolvimento do sistema de educação e ensino e para sucesso escolar dos alunos.
3. Compete ao Ministério da Educação implementar as medidas necessárias ao cumprimento do princípio ora consagrado.

Artigo 5º
Valorização do mérito, da qualificação e da experiência

O presente Estatuto baseia-se na implementação de critérios de elevada qualidade para a formação inicial e contínua do pessoal docente, assim como no reconhecimento do mérito profissional como pressuposto de progressão na carreira e ainda na experiência como valor essencial ao desempenho de funções de maior responsabilidade nos estabelecimentos de educação e ensino.

Artigo 6º
Princípio da obrigatoriedade da formação contínua e intensiva

1. No âmbito do exercício das suas funções, o pessoal docente

e os aspirantes à Carreira Docente estão obrigados aos programas de formação definidos, acreditados e assegurados pelo Ministério da Educação ou pelas entidades que tutela ou pelas entidades com que acorde para o efeito.

2. As diferentes modalidades de formação do pessoal docente prosseguem o objectivo de ensino e desenvolvimento do seu quadro obrigatório de competências.

Artigo 7º
Avaliação de desempenho

O presente Estatuto consagra um sistema próprio de avaliação de desempenho, nos termos das funções específicas que compreendem o exercício da docência.

Artigo 8º
Princípio da Igualdade

Todos têm direito à igualdade de oportunidades na obtenção de qualificação académica, na formação, no ingresso, acesso e progressão na Carreira, sem discriminação de qualquer espécie, designadamente de género, credo, raça ou orientação de qualquer espécie.

Artigo 9º
Princípio da flexibilidade funcional e mobilidade geográfica do pessoal docente

1. Sem prejuízo do disposto na Lei geral, o Ministério da Educação é responsável pela adopção de medidas que garantem a satisfação das necessidades de colocação de docentes em todo o território nacional, designadamente:
 - a) Criação de um regime especial de incentivos;
 - b) Desenvolvimento de cursos de formação contínua que promovam a assimilação de novas competências funcionais pelos docentes;
 - c) Consagração de normas, nos procedimentos de colocação e em matéria de Quadro de Pessoal, que promovem a mobilidade dos docentes.

SECÇÃO III
NORMAS ESPECIAIS

Artigo 10º
Ensino Particular e Cooperativo

1. Nos termos do disposto na Constituição da República e na Lei de Bases da Educação, o Estado reconhece o valor do ensino particular e cooperativo como expressão concreta da liberdade de aprender e de ensinar.
2. O ensino particular e cooperativo organiza-se e funciona nos termos de Estatuto próprio, competindo ao Estado apoiá-lo nas vertentes pedagógica, técnica e financeira para a prossecução do dever de prestação de um serviço público de educação básica universal, obrigatória e tendencialmente gratuita.

3. A cooperação entre o Estado e os Estabelecimentos que compõem o ensino particular e cooperativo obedecem a regulamentação própria em tudo o que o presente Estatuto requeira adaptações, designadamente em matéria de destacamento de docentes do sistema de educação e ensino públicos e das metodologias de avaliação de desempenho que a eles se apliquem.

Artigo 11º
Regime Transitório Especial

O presente Diploma consagra um Regime Transitório Especial para a definição dos critérios e pressupostos necessários para a certificação de equivalência e integração na Carreira Docente dos funcionários e agentes da administração que presentemente desempenham funções de educação e ensino nos Estabelecimentos de Educação Pré-Escolar e de Ensino Básico e Secundário e que não detêm as habilitações académicas definidas na Lei de Bases da Educação para o exercício da docência.

CAPÍTULO II
QUADRO DE COMPETÊNCIAS OBRIGATÓRIAS DO
PESSOAL DOCENTE

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 12º
Âmbito e objecto

1. O Quadro de Competências Obrigatórias do Pessoal Docente estabelece o conjunto de capacidades que cada Docente tem que possuir e desenvolver para ingressar, progredir e aceder na Carreira.
2. O Quadro de Competências Obrigatórias do Pessoal Docente organiza-se nos seguintes sectores do conhecimento:
 - a) Domínio das Línguas Oficiais;
 - b) Conhecimento técnico-científico na respectiva área e grau de ensino;
 - c) Técnicas pedagógicas;
 - d) Ética Profissional.

Artigo 13º
Objectivos

1. O Quadro de Competências do Pessoal Docente prossegue os seguintes objectivos:
 - a) Promover o desenvolvimento profissional do Pessoal Docente;
 - b) Criar mecanismos e procedimentos de controlo de qualidade do Ensino;
 - c) Delimitar o âmbito de actuação das entidades competentes para a formação de Docentes;

- d) Delimitar o âmbito de actuação das entidades competentes em matéria de avaliação de desempenho;
- e) Servir de matriz para a elaboração do programa especial de formação intensiva dos funcionários e agentes da Administração que exercem funções como Educadores de Infância e Professores do ensino básico e secundário até à entrada em vigor do presente Estatuto e não detêm as habilitações académicas exigidas por Lei para o exercício de funções de docência.

SECÇÃO II
QUADRO DE COMPETÊNCIAS OBRIGATÓRIAS

Artigo 14º
Domínio das Línguas Oficiais

No domínio das línguas oficiais pelo pessoal docente, o Quadro Obrigatório de Competências é promovido e avaliado na obediência aos seguintes critérios:

- a) Adquirir proficiência nas línguas Tétum e Portuguesa nos domínios da fala, escrita, compreensão e leitura, durante a formação inicial;
- b) Adquirir níveis mais exigentes de proficiência nas línguas Tétum e Portuguesa como pressuposto de progressão e acesso na Carreira Docente;
- c) Deter o domínio proficiente do língua portuguesa enquanto língua principal de instrução e de aquisição da ciência e do conhecimento, designadamente através do uso de linguagem técnica e de diferentes recursos estilísticos, para melhor compreensão dos alunos.

Artigo 15º
Conhecimento Técnico

Para efeitos de aquisição e desenvolvimento de conhecimento técnico e científico na respectiva área de educação ou ensino, o Quadro Obrigatório de Competências é promovido e avaliado na obediência aos seguintes critérios:

- a) Demonstração de amplo conhecimento da matéria leccionada ou a leccionar e cumprimento do programa curricular da sua área e grau de ensino;
- b) Capacidade de organização lógica e sistemática dos conteúdos leccionados ou a leccionar;
- c) Capacidade de desenvolvimento de material didáctico, no respeito pelo programa curricular, para melhor adequação dos recursos pedagógicos às necessidades dos alunos;
- d) Capacidade de adequação do conteúdo programático à realidade existente para melhor compreensão dos alunos;
- e) Quando relevante, o conhecimento das teorias de desenvolvimento infantil aplicadas à educação das crianças;
- f) Quando relevante, a capacidade de aplicar técnicas de educação e ensino inclusivos para alunos com necessidades educativas especiais;

g) Conhecimento da herança cultural, valores, costumes e identidade da sociedade timorense e do modo com estes devem ser integrados no ensino dos alunos.

**Artigo 16°
Técnicas Pedagógicas**

No âmbito da aquisição das técnicas pedagógicas necessárias ao exercício das funções docentes, o Quadro Obrigatório de Competências é promovido e avaliado na obediência aos seguintes critérios:

- a) Consciência das diferenças existentes entre alunos e garantir, através de diferentes metodologias de ensino, a absorção homogénea pelos alunos dos conteúdos programáticos;
- b) Elaboração de planos de ensino de curto e médio prazo atendendo às características específicas de cada turma e dos seus alunos;
- c) Desenvolver metodologias de ensino que promovam a motivação dos alunos para a aprendizagem;
- d) Utilização de um sistema de avaliação contínua dos alunos que lhes permita identificar as suas carências ou mais-valias;
- e) Promover um padrão de disciplina e de interacção entre os alunos que permita o desenvolvimento de um ambiente saudável e respeito pelo ensino;
- f) Promover a educação cívica dos alunos;
- g) Fomento da criatividade, da disciplina, da capacidade organizativa e de trabalho dos alunos.

**Artigo 17°
Ética Profissional**

Para o correcto desenvolvimento da ética profissional e deontológica da classe docente, o Quadro Obrigatório de Competências é promovido e avaliado na obediência aos seguintes critérios:

- a) Respeito e cumprimento dos princípios fundamentais, normas deontológicas e direitos e deveres gerias aplicáveis a todos os funcionários e agentes da administração pública;
- b) Cumprimento dos direitos e deveres próprios do exercício da docência consagrados no presente Estatuto ou em regulamentação conexas;
- c) Capacidade de estabelecer bom relacionamento com os alunos, encarregados de educação, membros da comunidade e pessoal escolar, de forma a promover a dignidade do Estabelecimento de Ensino e o diálogo e comunicação entre os intervenientes no Sistema de Ensino;
- d) Capacidade de reconhecer e promover a integração social e escolar dos diferentes hábitos culturais e linguísticos;
- e) Sentido de justiça, dignidade, independência, não-

discriminação e bom senso na avaliação dos alunos;

- f) Promoção do respeito cívico e social pelo Ensino, pela Escola, pelos Docentes e pelos Alunos;
- g) Capacidade de auxílio na resolução dos problemas de organização da sala de aula e do Estabelecimento de Ensino;
- h) Interação com alunos e demais Docentes na auto-avaliação dos seus métodos de ensino;
- i) Capacidade de promover a aprendizagem e formação contínuas;
- j) Capacidade de promover o civismo e cidadania;
- k) Respeito pelas Leis do Sistema de Ensino e pelas Leis da República.

**Artigo 18°
Implementação**

No respeito pelas normas plasmadas no presente Capítulo, a definição dos conteúdos programáticos e modelos de implementação e monitorização do Quadro de Competências Obrigatórias do Pessoal Docente, para as diferentes modalidades de formação, é definido por Diploma Ministerial próprio.

**CAPÍTULO III
FORMAÇÃO**

**SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Artigo 19°
Âmbito**

1. A formação do pessoal docente, em todas as suas modalidades, desenvolve-se de acordo com os princípios gerais constantes da Lei de Bases da Educação e nos termos dos conteúdos programáticos definidos em sede de Quadro Obrigatório de Competências.
2. O Pessoal Docente está sujeito aos programas de formação definidos pelo Ministério da Educação, através dos serviços competentes ou das entidades por si acreditadas.
3. Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, os conteúdos programáticos e os modelos de realização dos programas de formação do Pessoal Docente são objecto de regulamentação própria.

**Artigo 20°
Objectivos**

1. O Ministério da Educação garante a realização das diferentes modalidades de formação do pessoal docente com o objectivo de promover a qualidade do sistema de educação Pré-Escolar, do sistema de Ensino Básico e Secundário e das modalidades especiais do ensino escolar.

2. A formação do pessoal docente, em todas as suas modalidades, é realizada no respeito pelo seu Quadro Obrigatório de Competências, devidamente adaptado ao tipo específico de formação a prosseguir, no respeito pelo Princípio da Qualidade do Sistema de Educação e Ensino consagrado no presente Estatuto.
3. Os modelos de formação definidos e consagrados respeitam o ordenamento jurídico e os usos e costumes da República Democrática de Timor-Leste e devem basear-se também no conhecimento e melhores práticas existentes.

SECÇÃO II MODALIDADES DA FORMAÇÃO

Artigo 21º Modalidades

A formação do Pessoal Docente é dividida em 3 níveis distintos:

- a) Formação Inicial;
- b) Formação Contínua;
- c) Formação Especializada;

Artigo 22º Formação Inicial

1. A formação inicial, ou académica, de educadores de infância e de professores do ensino básico e secundário é a que confere a habilitação académica necessária para a candidatura ao ingresso na carreira docente no respectivo nível e grau de educação ou ensino.
2. A formação inicial visa dotar os candidatos à profissão das competências obrigatórias ao exercício da docência e ainda das práticas necessárias à participação activa na vida Escolar e na relação com a comunidade que a envolve;
3. A formação inicial obtém-se das seguintes formas:
 - a) Através de cursos académicos acreditados do nível superior de Bacharelato ou Licenciatura, especificamente orientados para a via da educação e ensino;
 - b) Através de formação inicial complementar integrada em currículos de cursos académicos acreditados do nível superior de Bacharelato ou Licenciatura que não são especificamente orientados para a via do ensino.

Artigo 23º Formação Contínua

1. A formação contínua destina-se a assegurar a actualização, o aperfeiçoamento e a reconversão, diversificação e flexibilidade funcionais da actividade profissional do pessoal docente, promovendo objectivos de desenvolvimento na carreira e de mobilidade.
2. A formação contínua é sempre parte integrante do horário de trabalho e do conteúdo funcional do pessoal docente.

3. Os resultados obtidos em sede de formação contínua relevam para efeitos de:
 - a) Avaliação de desempenho;
 - b) Progressão na carreira;
 - c) Procedimentos de colocação de docentes;
 - d) Acesso a cargos de direcção e chefia.
4. A formação contínua é assegurada pelo serviço competente do Ministério da Educação, sem prejuízo deste poder acordar a sua realização com instituições vocacionadas para o efeito.

Artigo 24º Formação Especializada

A formação especializada destina-se a dotar os docentes da qualificação necessária para o desempenho de funções ou actividades educativas especializadas, designadamente para as modalidades Especiais de Educação Escolar e para as actividades do ensino técnico-vocacional e tecnológico desenvolvido no sistema de ensino secundário.

CAPÍTULO IV VINCULAÇÃO

Artigo 25º Modalidades

1. A relação jurídica de emprego do pessoal docente pode revestir a forma de:
 - a) Nomeação;
 - b) Contrato de Trabalho a Termo Certo.
2. A nomeação pode ser provisória, por tempo indeterminado ou em comissão de serviço.

Artigo 26º Nomeação provisória

O primeiro provimento em lugar de ingresso na categoria profissional de Assistente reveste a forma de nomeação provisória.

Artigo 27º Nomeação por tempo indeterminado

1. A Nomeação por tempo indeterminado é o provimento em lugar de acesso ao quadro da categoria profissional de Professor ou de Professor Sénior.
2. A nomeação provisória converte-se em nomeação por tempo indeterminado em lugar de acesso ao quadro da categoria profissional de Professor no ano lectivo subsequente à conclusão do período probatório desde que cumpridos cumulativamente os seguintes pressupostos:
 - a) Aproveitamento com a classificação mínima de *Bom*

nos procedimentos de avaliação de desempenho realizados durante o período que compreende a duração normal de cada escalão;

- b) Aproveitamento no Exame de Aferição de Conhecimentos do Quadro Obrigatório de Competências, que se realiza apenas para os docentes que cumpriram o pressuposto consagrado na alínea anterior.
3. A nomeação por tempo indeterminado aplica-se ainda aos casos de docentes contratados que preencham os requisitos de candidatura para acesso a lugar de quadro da categoria profissional de Professor e obtenham aprovação no Exame de Aferição de Conhecimentos do Quadro Obrigatório de Competências.

Artigo 28º

Nomeação em Comissão de Serviço

1. A nomeação em comissão de serviço aplica-se ao exercício, por docentes, de cargos de direcção e chefia, em estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e de ensino básico e secundário, ou nos demais cargos da Administração Pública e obedece aos requisitos previstos e consagrados no regime de carreiras e cargos de direcção e chefia da administração pública.
2. O docente nomeado em comissão de serviço conserva os direitos inerentes à sua posição na carreira no quadro de pessoal de origem, designadamente todos os direitos profissionais e de progressão e acesso na Carreira.

Artigo 29º

Contrato de Trabalho a Termo Certo

1. Para efeitos do presente Estatuto, o contrato de trabalho a termo certo é o acordo bilateral, celebrado pelos serviços competentes do Ministério da Educação e pelo qual um docente não integrado na Carreira e nos seus Quadros assegura, com duração determinada e com carácter de subordinação, a satisfação de necessidades especiais ou não-permanentes dos serviços.
2. O contrato de trabalho a termo certo pode ser celebrado nos seguintes casos:
- a) Para preenchimento de necessidades não permanentes nos Estabelecimentos de Educação e Ensino, necessárias ao seu normal funcionamento e não passíveis de preenchimento por docentes dos Quadros de Pessoal;
- b) Para preenchimento de necessidades resultantes de ausências temporárias de docentes;
- c) Para desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos serviços;
- d) Quando haja conveniência em confiar a técnicos especializados o ensino de disciplinas tecnológicas, artísticas, vocacionais, linguísticas, de educação especial ou que constituam inovação ou necessidades de coordenação curricular ou pedagógica.

3. Os docentes contratados nos termos da alínea d) do número anterior são designados de Professores Convidados.
4. A oferta de emprego é publicitada por meio adequado, designadamente através de Edital nos serviços centrais e regionais do Ministério da Educação, assim como nos Estabelecimentos de Educação ou ensino que os requerem, em órgão de imprensa de expansão, local, regional ou nacional, incluindo obrigatoriamente, para além de outros aspectos considerados relevantes:
- a) A referência ao tipo de contrato a celebrar;
- b) O serviço a que se destina;
- c) A função a desempenhar e o prazo de duração;
- d) As modalidades de denúncia, resolução ou renovação;
- e) A proposta de remuneração a atribuir;
- f) Os critérios específicos para a selecção dos candidatos.
5. Os fundamentos da decisão tomada, bem como os critérios adoptados na decisão, devem constar de acta, que é fornecida em certidão a qualquer candidato que a solicite.
6. Só pode ser contratado o pessoal que possua as habilitações literárias ou qualificações profissionais adequadas ao desempenho das respectivas funções.
7. São nulos os contratos de trabalho a termo certo celebrados sem a prévia autorização do Ministro da Educação ou das entidades a quem este delegue as devidas competências ou das entidades expressamente competentes por Lei para o efeito.
8. A satisfação das necessidades de educação e ensino concretizadas através de contratos de trabalho a termo certo cuja cabimentação não esteja devidamente assegurada em sede de Orçamento Geral de Estado, carece de comunicação prévia ao Ministério das Finanças.
9. Aos casos previstos nas alíneas c) e d) do número 2 não se lhes é aplicável o disposto nos números 4 e 5, quando seja devidamente autorizado o convite, nos termos do disposto no número 7, dirigido a determinado ou determinados docentes, por motivo das especiais características das funções ou projectos a desempenhar e das qualificações do ou dos contratados.
10. Aos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 2 são aplicáveis os termos do presente Estatuto, designadamente em matéria de formação, regime disciplinar e avaliação de desempenho.
11. Sem prejuízo do preenchimento das qualificações académicas necessárias, os professores contratados podem candidatar-se:
- a) Em concurso para provimento em lugar de ingresso na categoria profissional de Assistente;

b) À realização de Exame de Aferição de Conhecimentos do Quadro Obrigatório de Competências, para acesso a lugar de quadro da categoria profissional de Professor, desde que tenham obtido aproveitamento mínimo de *Bom* nos 3 últimos procedimentos de avaliação de desempenho ou aproveitamento de *Muito Bom* nos 2 últimos procedimentos de avaliação de desempenho.

12. A definição dos critérios para a candidatura de docentes contratados a vagas na Carreira Docente é definida em regulamentação própria, através de Diploma Ministerial.

CAPÍTULO V CARREIRA DOCENTE

SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 30º Estrutura

1. O pessoal docente que desempenha funções de educação ou de ensino, nos termos do disposto no número 1 do presente diploma, com carácter permanente, sequencial e sistemático, constitui um corpo especial da Administração Pública, dotado de Carreira própria.
2. A Carreira Docente desenvolve-se pelas categorias profissionais hierarquizadas de:
 - a) Assistente;
 - b) Professor;
 - c) Professor Sénior.
3. Cada categoria profissional é composta por escalões, a que correspondem índices remuneratórios diferenciados ou valores remuneratórios absolutos, de acordo com o anexo I do presente Estatuto e que dele é parte integrante.
4. A categoria profissional de Assistente tem a duração determinada de dois anos e é composta por um escalão único.
5. Com excepção da categoria profissional de Assistente, as demais categorias profissionais são compostas por escalões de duração de 3 anos, salvo quando do cumprimento dos critérios especiais previstos no presente Estatuto.
6. O acesso à categoria profissional de Professor faz-se através de nomeação definitiva resultante de concurso para preenchimento de vaga de lugar de quadro.
7. À categoria de Professor Sénior, além das funções de professor, correspondem funções diferenciadas pela sua natureza, âmbito e grau de responsabilidade, designadamente um conteúdo funcional de menor carga horária lectiva e com direito de candidatura ao exercício de cargos de direcção e chefia no sistema educativo de administração e gestão escolar.

Artigo 31º Recrutamento

1. O Concurso é o processo de recrutamento e selecção, normal e obrigatório, de pessoal docente para preenchimento de vaga, por nomeação, em lugar de quadro de ingresso ou de acesso.
2. Sem prejuízo das competências próprias das entidades previstas no Estatuto da Função Pública e em demais legislação relevante, é da competência do Ministério da Educação a realização dos procedimentos necessários para a aferição das necessidades de recrutamento e colocação anual de docentes.
3. O regime de concurso para pessoal docente rege-se pelos princípios reguladores dos concursos para a Administração Pública, com as devidas adaptações previstas no presente diploma e em regulamentação conexas.
4. São requisitos gerais de admissão a concurso:
 - a) Possuir as Habilitações profissionais legalmente exigidas para a docência no nível de ensino e grupo de recrutamento a que se candidatam.
 - b) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
 - c) Possuir o perfil psíquico e as características de personalidade indispensáveis ao exercício da função;
 - d) Obter aprovação em prova de avaliação de conhecimentos e competências.
5. A existência comprovada de características de personalidade ou patologias de natureza neuropsiquiátrica que ponha em causa a relação com os alunos, assim como a existência comprovada de problemas de alcoolismo, violência de qualquer espécie ou toxicod dependência, são fundamento para a inviabilização de candidatura a concurso e para o exercício das funções docentes.
6. As condições de candidatura a cada Concurso e de realização do Exame de Aferição do Quadro Obrigatório de Competências são aprovadas por Diploma Ministerial.
7. A regulamentação dos procedimentos dos Concursos previstos no presente Estatuto é objecto de regulamentação própria, ouvidas as organizações representativas do pessoal docente e as entidades competentes da Administração Pública.

Artigo 32º Quadros de Pessoal

1. Os quadros de pessoal docente dos estabelecimentos de educação pré-escolar e ensino básico e secundário estruturam-se, nos termos da legislação relevante para administração e gestão do sistema de educação e ensino, da seguinte forma:

- a) Quadros de estabelecimentos integrados de educação e/ou ensino;
 - b) Quadros regionais de pessoal docente.
2. Os quadros de pessoal destinam-se a satisfazer as necessidades permanentes dos estabelecimentos de educação e ensino que os integram.
 3. Os procedimentos de criação, de dotação, de preenchimento, de organização, de discriminação dos quadros de pessoal docente, são organizados de forma a garantir a maior flexibilidade à gestão dos recursos docentes disponíveis e são aprovados por diploma ministerial conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Educação e das Finanças, ouvidas as entidades competentes em matéria de administração dos funcionários e agentes da Administração Pública.

Artigo 33°
Conteúdo funcional

1. As funções do pessoal docente são exercidas com responsabilidade profissional e autonomia técnica e científica, sem prejuízo do número seguinte.
2. O docente desenvolve a sua actividade profissional de acordo com as orientações de política educativa e do Estatuto Profissional a que pertence, observando as exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor, bem como do projecto educativo da escola.
3. O conteúdo funcional do pessoal docente consagra o princípio da diminuição da componente lectiva na categoria profissional de Professor Sénior e a inclusão de novas responsabilidades em matéria de desempenho de cargos de direcção, de formação e de pesquisa científica e pedagógica.
4. O conteúdo funcional do pessoal docente é conforme aos princípios fundamentais que compõem o presente estatuto, ao conjunto de direitos e deveres do pessoal docente e ao respeito pelos alunos enquanto elemento primordial do sistema de educação e ensino.
5. São funções do pessoal docente em geral:
 - a) Leccionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado primariamente ou complementarmente, de acordo com as necessidades educativas dos alunos que lhe estejam confiados e no cumprimento do serviço docente que lhe seja atribuído;
 - b) Planear, organizar e preparar as actividades lectivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas;
 - c) Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação;
 - d) Elaborar recursos e materiais didáctico-pedagógicos e participar na respectiva avaliação;
 - e) Promover, organizar e participar em todas as actividades complementares, curriculares e extracurriculares, incluídas no plano de actividades ou projecto educativo da escola, dentro e fora do recinto escolar;
 - f) Organizar, assegurar e acompanhar as actividades de enriquecimento curricular dos alunos;
 - g) Assegurar as actividades de apoio educativo, executar os planos de acompanhamento de alunos determinados pela administração educativa e cooperar na detecção e acompanhamento de dificuldades de aprendizagem;
 - h) Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respectivos pais e encarregados de educação;
 - i) Facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa, social e profissional dos alunos, em colaboração com os serviços especializados de orientação educativa;
 - j) Participar nas actividades de avaliação da escola;
 - k) Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível da escola;
 - l) Participar em actividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica;
 - m) Organizar e participar, como formando ou formador, em acções de formação contínua e especializada;
 - n) Desempenhar as actividades de coordenação administrativa e pedagógica que não sejam exclusivamente cometidas ao professor sénior;
6. Além das previstas no número anterior, são funções específicas da categoria de professor sénior:
 - a) A coordenação pedagógica e curricular do ano, ciclo ou curso, organizada em Departamentos, em colaboração com demais responsáveis consagrados em Lei;
 - b) O exercício das funções de acompanhamento e apoio à realização do período probatório, designadamente através das funções de Orientador;
 - c) A elaboração e correcção das provas nacionais de avaliação de conhecimentos e competências para admissão na carreira docente, quando requerido;
 - d) A participação no júri da prova pública para admissão ao concurso de acesso à categoria de professor sénior.
 - e) Direito a requerer a diminuição da carga horária lectiva.
7. A regulamentação específica do conteúdo funcional dos docentes é definida e aprovada em Diploma Ministerial.

SECÇÃO II
INGRESSO, PROGRESSÃO E ACESSO NA CARREIRA

Artigo 34°
Ingresso

1. O ingresso na carreira docente é o procedimento de concurso destinado promover a entrada na Carreira Docente, através do provimento de lugar na categoria profissional de Assistente, depende de vaga disponível e destina-se à realização do período probatório.
2. O período probatório destina-se a verificar a adequação do docente Assistente ao perfil de desempenho profissional exigível nos termos do seu Quadro Obrigatório de Competências, tem a duração de 2 anos lectivos e é cumprido no(s) estabelecimento(s) onde aquele exerce a sua actividade.
3. O período probatório do Assistente é acompanhado e apoiado no plano didático, pedagógico e científico, por um professor sénior, denominado Orientador, designado pelo respectivo Director do Conselho Directivo do agrupamento de Estabelecimentos de Educação ou Ensino.
4. A componente não lectiva fica adstrita à frequência de acções de formação, assistência a aulas e trabalhos e relatório individuais ou de grupo indicados pelo Orientador.
5. Em cada procedimento de Avaliação de Desempenho, é integrado Relatório do Orientador com avaliação própria do período probatório até ao momento.
6. O Orientador pode ainda desempenhar funções de acompanhamento de Professores de carreira.
7. O Assistente que conclua o período probatório com classificação igual ou superior a *Bom* adquire o direito de admissão à Prova de Aferição de Competências Obrigatórias para acesso à categoria profissional de Professor.
8. Se o Assistente obtiver classificação de *Suficiente*, será facultada a oportunidade de repetir um ano lectivo de período probatório, no máximo por duas vezes, devendo desenvolver o projecto individual de formação e a acção pedagógica que lhe forem indicados.
9. Se o Assistente obtiver por uma vez a classificação de *Insuficiente* ou por 3 vezes a classificação de *Suficiente* na avaliação de desempenho é automaticamente exonerado do lugar de quadro em que se encontra provido, cessando funções por inadequação e estando impedido de se candidatar novamente ao exercício da docência por um período mínimo de 2 anos.
10. Ao Professor Orientador é atribuído um incentivo pecuniário a estabelecer por Diploma Ministerial conjunto dos responsáveis pelos sectores das Finanças e da Educação.

Artigo 35°
Progressão

1. A progressão na carreira docente consiste na mudança de

escalão dentro de cada categoria profissional.

2. A Categoria Profissional de Assistente é composta por um único escalão com a duração de 2 anos.
3. A Categoria Profissional de Professor é composta por seis escalões, com a duração normal de 3 anos cada um.
4. A Categoria Profissional de Professor Sénior é composta por cinco escalões de duração normal de 3 anos cada um, sendo que o cumprimento dos dois últimos escalões confere ao Docente a designação de Professor Titular.
5. O reconhecimento do direito à progressão ao escalão seguinte de cada categoria profissional depende da verificação da obtenção de classificação mínima de *Bom* nos procedimentos de avaliação de desempenho realizados durante a permanência no escalão.
6. O não cumprimento do disposto no número anterior em qualquer dos períodos de avaliação de desempenho obriga:
 - a) Ao congelamento da progressão pelo período de um ano lectivo;
 - b) A acrescer em mais um ano lectivo a duração do respectivo escalão;
 - c) À obtenção de classificação mínima de *Bom* no procedimento subsequente de avaliação de desempenho.
7. Nos casos em que um docente obtenha em 2 períodos consecutivos de avaliação de desempenho a classificação de *Muito Bom*, adquire o direito à progressão automática para o escalão seguinte no ano lectivo subsequente.
8. O congelamento da progressão não prejudica os direitos que se adquirem para efeitos de antiguidade.
9. O direito a progredir de escalão vence no subsequente dia 1 de Janeiro de cada ano fiscal, beneficiando de efeitos retroactivos em relação à conclusão dos procedimentos administrativos que lhe servem de fundamento.
10. A listagem dos docentes com direito adquirido à progressão no escalão é afixado, no formato disponível, nos respectivos Estabelecimentos de Ensino.

Artigo 36°
Acesso

1. Acesso é o procedimento que permite ao Docente candidatar-se à integração na categoria Profissional superior da carreira.
2. O recrutamento para provimento de lugar de quadro da categoria de Professor ou de Professor Sénior faz-se mediante concurso de acesso, composto por exame de conhecimentos técnico-científicos, pedagógicos e linguísticos e não depende de vaga disponível.
3. O acesso categoria profissional de Professor e Professor Sénior faz-se mediante a realização cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Obtenção de classificação mínima de *Bom* nos 2 ou 3 últimos procedimentos de avaliação de desempenho, consoante se trate respectivamente de acesso à categoria profissional de Professor ou de Professor Sénior, ou obtenção de classificação de *Muito Bom* nos dois últimos procedimentos de avaliação de desempenho, sempre relativas ao último escalão da categoria profissional em que se insere;
 - b) Da obtenção de aproveitamento no respectivo Exame de Aferição do Quadro Obrigatório de Competências.
4. O docente que acede à categoria profissional de Professor e seja detentor do Grau de Licenciatura na sua área de ensino, integra automaticamente o 2º escalão da categoria.
 5. O docente que acede à categoria profissional de Professor e seja detentor de grau de Mestre ou Doutor em matéria da sua área de ensino ou em Ciências da Educação ou em Gestão e Administração Escolar, integra automaticamente o 3º escalão da categoria.
 6. O docente que obtenha grau de Licenciatura ou Mestre ou de Doutor em matéria da sua área de ensino ou em Ciências da Educação ou em Gestão e Administração Escolar, durante a permanência na categoria profissional de Professor ou Professor Sénior, adquire o direito de, aquando da progressão de escalão, ser beneficiado com a progressão automática de mais 1 escalão.

Artigo 37º
Regulamentação

As normas reguladoras dos concursos de acesso e ingresso, das respectivas provas públicas de conhecimentos, bem como dos procedimentos de recrutamento e provimento a adoptar em caso de concurso deserto, são definidos por Decreto-Lei.

SECÇÃO III
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SUBSECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 38º
Âmbito

1. O sistema de avaliação de desempenho aplica-se ao pessoal docente objecto do presente Estatuto, incluindo todos os Professores contratados por períodos iguais ou superiores a 6 meses.
2. O pessoal docente em exercício de funções de direcção ou chefia em estabelecimentos públicos de educação pré-escolar ou ensino básico e secundário está sujeito ao sistema de avaliação de desempenho previsto para os funcionários e agentes da Administração Pública com idênticas responsabilidades.

Artigo 39º
Caracterização e objectivos

1. A avaliação de desempenho tem como finalidade avaliar,

responsabilizar e reconhecer o mérito do pessoal docente, em função da sua produtividade e concretização do objectivo fundamental de desenvolvimento de um sistema de educação e ensino de qualidade que garanta o sucesso escolar.

2. A avaliação de desempenho visa a inda a prossecução dos seguintes objectivos:

- a) Motivar o pessoal docente;
- b) Melhorar o seu desempenho profissional;
- c) Garantir a prossecução do princípio do mérito pessoal na progressão e acesso na Carreira;
- d) Garantir a avaliação do Quadro Obrigatório de Competências dos Professores;
- e) Melhorar a gestão integrada e monitorização do pessoal docente.

3. A implementação do sistema avaliação de desempenho do pessoal docente obedece ao disposto às normas específicas contantes do presente diploma e demais regulamentação conexas e tem como regime subsidiário, com as necessárias adaptações, a legislação aplicável à Administração Pública em geral.

SUBSECÇÃO II
PRINCÍPIOS

Artigo 40º
Princípios Gerais

1. A avaliação de desempenho baseia-se em critérios objectivos e está subordinada aos princípios da justiça, imparcialidade e fundamentação adequada.
2. O desempenho do pessoal docente é avaliado de acordo com os critérios definidos no presente estatuto e tendo em conta os objectivos específicos definidos para a área e grau de ensino de cada docente.
3. Os objectivos da avaliação de desempenho são definidos de forma clara e têm em conta a proporcionalidade entre os resultados a obter e os meios disponíveis para a sua concretização.

Artigo 41º
Confidencialidade

1. Os procedimentos de avaliação de desempenho têm carácter confidencial, devendo as fichas de avaliação serem arquivadas no processo individual do avaliado.
2. Todos os intervenientes no procedimento de avaliação de desempenho estão sujeitos ao dever de sigilo, com excepção do avaliado.

Artigo 42º
Periodicidade

1. A avaliação de desempenho é anual e o respectivo

procedimento decorre no período e da forma definidos em regulamentação própria.

2. A ausência de realização de procedimento de avaliação de desempenho por motivo não imputável ao docente determina, para os devidos efeitos, a atribuição da classificação de *Bom*.

SUBSECÇÃO III EFEITOS E FACTORES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 43° Classificação

A avaliação de desempenho é expressa em menções qualitativas de “*Muito Bom*”, “*Bom*”, “*Suficiente*” e “*Insuficiente*”, obtida através de um sistema de avaliação baseado na apreciação quantitativa e qualitativa do serviço prestado em relação aos factores de avaliação pré-estabelecidos.

Artigo 44° Efeitos da Avaliação de Desempenho

1. A avaliação de desempenho do pessoal docente é obrigatoriamente relevante para a produção de efeitos em matéria de:
 - a) Progressão e acesso carreira;
 - b) Conversão de nomeação provisória em definitiva;
 - c) Acesso aos cargos de direcção e chefia da administração e gestão escolar;
 - d) Renovação do contrato de trabalho a termo certo de docentes;
 - e) Atribuição de prémio ou incentivo de desempenho;
 - f) Fundamentação para instauração de procedimentos disciplinares.
2. Para efeitos de progressão na carreira é necessária a classificação mínima de *Bom* nos 3 procedimentos de avaliação realizados durante o período de permanência no escalão.
3. A atribuição de classificação de *Muito Bom* nos dois primeiros anos de permanência em determinado escalão determinam a progressão imediata e automática para o escalão seguinte.

Artigo 45° Efeitos da classificação de Insuficiente

1. Tratando-se de docentes providos em lugares de nomeação definitiva, a atribuição da classificação de “*Insuficiente*” implica a abertura imediata de um processo de averiguações para determinação de uma ou mais das seguintes matérias:
 - a) Averiguação da adequação de suspensão preventiva

do docente durante o período de averiguações se a sua permanência em exercício de funções se revelar prejudicial ao normal funcionamento dos períodos lectivos que lhe estejam cometidos;

- b) Determinação de um plano de emergência de acompanhamento do docente;
- c) Submissão dos factos averiguados para as entidades competentes em matéria disciplinar para determinação de pena de suspensão de actividade ou de reconversão profissional para funções não docentes na Administração Pública.

2. Tratando-se de docentes contratados ou de docentes Assistentes, a classificação de “*Insuficiente*” determina, respectivamente, a cessação imediata de funções ou a demissão por inadequação.

Artigo 46° Factores da avaliação de desempenho

1. A avaliação de desempenho baseia-se num sistema em que o pessoal docente é obrigatoriamente avaliado em relação acada um os seguintes critérios:
 - a) Observação de aulas pelos avaliadores;
 - b) Avaliação da capacidade de aplicação dos conteúdos do Quadro Obrigatório de Competências, em todas as suas vertentes;
 - c) Assiduidade;
 - d) Capacidade de concretização do dever de integração da comunidade com a Escola;
 - e) Capacidade e qualidade no desenvolvimento de actividades extra-curriculares;
 - f) Aferição dos indicadores de desempenho de execução do programa curricular e de sucesso escolar;
 - g) Aferição dos resultados das acções de formação contínua realizadas durante o período em análise;
 - h) Os demais critérios determinados em regulamentação própria.
2. O sistema de avaliação de desempenho baseia-se na atribuição de um valor global a que corresponde uma classificação e que é o resultado da ponderação de todos os factores que compõem o sistema.
3. O docente avaliado tem ainda direito ao preenchimento de uma ficha de auto-avaliação à qual é atribuída uma ponderação por comparação com o resultado global da avaliação de desempenho.
4. O sistema de avaliação e desempenho do pessoal docente em exercício de funções de direcção ou chefia previstas em estabelecimentos de educação pré-escolar e ensino básico

e secundário é idêntico ao determinado para os demais cargos de direcção e chefia da Administração Pública.

5. Ao sistema de avaliação de desempenho aplicável aos Assistentes são aditados os critérios próprios do plano de trabalho definido pelo Orientador.
6. O sistema de avaliação de desempenho dos professores sêniores sujeita-se ainda à análise de critérios conformes com as exigências do conteúdo funcional inerente à sua categoria profissional.

Artigo 47º

Intervenientes no processo de avaliação de desempenho

1. Sem prejuízo do disposto na legislação geral em matéria de avaliação de desempenho na Administração Pública, compete aos serviços responsáveis pela gestão e administração dos recursos humanos do Ministério da Educação a coordenação e homologação dos procedimentos de avaliação de desempenho.
2. A realização dos procedimentos de avaliação de desempenho é da competência do detentor do cargo de direcção sobre as matérias pedagógicas, curriculares e programáticas dentro de cada agrupamento de estabelecimentos ou estabelecimento individual do sistema de educação e/ou ensino.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, são criadas comissões de coordenação do procedimento de avaliação de desempenho, que podem funcionar por agrupamentos de estabelecimentos de educação e/ou ensino ou através de estruturas de âmbito distrital ou através de estruturas de âmbito regional.
4. Compete aos Serviços da Inspeção Geral da Educação, no âmbito da prossecução das suas competências, prover todo o apoio necessário à realização e validação do procedimento de avaliação de desempenho, assim como garantir a sua fiscalização e controlo da legalidade.

Artigo 48º

Fases do Procedimento

1. O procedimento de avaliação de desempenho compreende as seguintes fases obrigatórias:
 - a) Auto-avaliação;
 - b) Avaliação e classificação;
 - c) Homologação.
2. O procedimento de avaliação de desempenho compreende as seguintes fases facultativas:
 - a) Reclamação, da classificação da avaliação de desempenho;
 - b) Recurso hierárquico da homologação da classificação da avaliação de desempenho.

Artigo 49º

Regulamentação

1. Sem prejuízo do disposto na presente Secção, a regulamentação do sistema de avaliação e desempenho faz-se por Diploma Ministerial, sob consulta prévia da ou das entidades responsáveis pelo recrutamento, avaliação e disciplina dos funcionários e agentes da Administração Pública.
2. A regulamentação específica do sistema de avaliação de desempenho compreende, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Procedimentos e relação de competências na coordenação, execução, homologação e fiscalização do processo de avaliação de desempenho;
 - b) Sistema de classificação;
 - c) Regime de reclamação e recurso;
 - d) Efeitos da avaliação;
 - e) Garantias do processo de avaliação.
3. Os resultados da avaliação de desempenho podem legitimar a instauração de procedimentos disciplinares, designadamente sanções de transferência temporária ou definitiva para o exercício de funções não educativas.
4. A ausência de procedimentos de avaliação de desempenho a docentes, por motivo imputável ao Estado, seja no exercício de funções educativas ou não, presume a favor do docente a classificação de *Bom*.

SECÇÃO IV

REGIME REMUNERATÓRIO, DE SUBSÍDIOS E DE INCENTIVOS

Artigo 50º

Remuneração

1. O pessoal docente beneficia do regime salarial constante do Anexo I ao presente Estatuto e que dele é parte integrante.
2. O pessoal docente beneficia ainda, de entre os suplementos consagrados na Lei geral, daqueles que lhe sejam atribuídos pelas entidades competentes para o recrutamento, administração, avaliação e disciplina dos funcionários e agentes da administração pública. Através de orientação transposta para Diploma Ministerial.

Artigo 51º

Incentivos e subsídios

1. Os docentes que integram a Carreira Docente beneficiam de incentivo especial para leccionar em áreas remotas.
2. Compete à entidade responsável pela gestão dos funcionários e agentes da administração pública a definição do regime geral de incentivos para desempenho de funções em áreas remotas.

3. O pessoal docente beneficia ainda dos demais incentivos e subsídios consagrados para os funcionários e agentes da administração pública.
4. O Governo pode Decretar a atribuição de um qualquer subsídio ou incentivo especiais para o pessoal docente.

SECÇÃO V
MOBILIDADE E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SUBSECÇÃO I
MOBILIDADE

Artigo 52°
Formas de mobilidade

1. São instrumentos de mobilidade dos docentes:
 - a) Colocação anual de docentes de Quadro de Estabelecimento Integrado de Educação ou Ensino;
 - b) Concurso para recrutamento e colocação de docentes;
 - c) Permuta;
 - d) Requisição e destacamento;
 - e) Transferência;
2. As regras de mobilidade especial aplicáveis aos docentes dos quadros sem componente lectiva atribuída são as definidas em diploma próprio.

Artigo 53°
Colocação anual

O Ministério da Educação determina colocação anual de docentes no âmbito do mesmo quadro de estabelecimento integrado de educação ou ensino, sem prejuízo da área e grau de ensino de cada docente.

Artigo 54°
Concurso

O concurso visa o preenchimento de vagas existentes nos quadros de pessoal, podendo ainda constituir um instrumento de mobilidade de docentes de um quadro de pessoal para outro.

Artigo 55°
Permuta

1. A permuta é a nomeação recíproca e simultânea de docentes pertencentes a quadros de pessoal distintos e à mesma categoria, nível e grau de ensino.
2. A permuta faz-se a requerimento dos interessados ou por iniciativa da Administração Pública, com o seu acordo.

Artigo 56°
Requisição e destacamento

Entende-se por requisição e destacamento o exercício, pelo

docente, de funções nas instituições do Estado ou externas à Administração do Estado, mas no seu interesse, a título transitório, sendo os encargos suportados pelo serviço de destino, no caso de requisição, ou pelo serviço de origem, no caso de destacamento.

Artigo 57°
Transferência

1. A transferência de um docente, para exercício de actividades externas aos estabelecimentos de educação e ensino objecto do presente Estatuto, pode consistir nas seguintes modalidades:
 - a) Transferência para outra Carreira: nomeação de docente, sem prévia aprovação em concurso para lugar vago do quadro de um serviço ou organismo da Administração Pública, desde que se verifique identidade com os requisitos de habilitações académicas exigidos para o efeito;
 - b) Transferência para actividades não-docentes: por determinação do Ministério da Educação, para exercício de funções de formação, educação e ensino no sector não-formal ou extra-escolar do sistema de educação e ensino, mantendo-se a integração na carreira docente, com todos os direitos e deveres inerentes.
2. A transferência faz-se a requerimento do docente ou por conveniência de serviço, fundamentada em inadequação ou infracção disciplinar.

SUBSECÇÃO II
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Artigo 58°
Competência

A gestão e colocação do pessoal docente pelos estabelecimentos de educação e ensino, assegurando todas as suas necessidades pedagógicas e curriculares, é realizada através dos instrumentos de mobilidade referidos na Subsecção anterior e é da competência dos serviços centrais do Ministério da Educação responsáveis pela gestão dos recursos humanos.

Artigo 59°
Gestão do sistema

1. Até ao final do mês de Julho de cada ano lectivo, os Estabelecimentos Integrados de Educação e Ensino submetem para os competentes serviços centrais do Ministério da Educação a informação completa relativa a:
 - a) Previsão de inscrição de alunos para o ano lectivo subsequente, por área e grau de ensino;
 - b) Previsão de necessidade de docentes para o ano lectivo subsequente, por área e grau de ensino;
 - c) Lista de Horários lectivos existentes.
2. Na pendência do mês de Outubro, os serviços centrais

determinam as necessidades de pessoal docente para o ano lectivo subsequente.

3. Até ao final do mês de Outubro, os serviços centrais elaboram os documentos técnicos para a realização dos concursos, colocações e contratações relevantes para a satisfação das necessidades do sistema de educação e ensino no ano lectivo subsequente.
4. Até ao final do mês de Novembro, os serviços centrais submetem aos estabelecimentos integrados de educação e ensino as orientações para a elaboração dos horários escolares referentes ao ano lectivo subsequente.
5. Até ao final do mês de Fevereiro do respectivo ano lectivo, os estabelecimentos integrados de educação e ensino devem submeter as listas definitivas de alunos inscritos e docentes a leccionar, por área e grau de ensino, por forma a serem adoptados os mecanismos necessários à supressão de necessidades ainda existentes.

SECÇÃO VII DURAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 60° Duração semanal

1. O pessoal docente em exercício de funções é obrigado à prestação semanal de 40 horas de serviço.
2. O horário semanal dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva.
3. A componente lectiva compreende o serviço desempenhado a leccionar e atinge o limite máximo de 24 horas semanais.
4. A componente não lectiva compreende:
 - As necessidades de formação;
 - As necessidades de preparação dos conteúdos pedagógicos e curriculares;
 - As actividades extra-curriculares;
 - As relações com a comunidade;
 - As reuniões no âmbito do exercício da docência;
 - Actividades de pesquisa, investigação e divulgação.

Artigo 61° Organização da componente lectiva

A organização da componente lectiva deve assegurar o respeito pela prossecução do princípio da qualidade do sistema de educação e ensino na distribuição dos horários e pelas necessidades de formação de docentes.

Artigo 62° Redução da componente lectiva

1. O acesso à categoria profissional de Professor Sénior confere uma redução da componente lectiva.
2. A progressão nos escalões da categoria profissional de Professor Sénior também pode obedecer a uma diminuição da componente lectiva, a estabelecer em diploma ministerial próprio.

Artigo 63° Regulamentação

A regulamentação específica do disposto na presente secção é elaborada por Diploma Ministerial.

SECÇÃO VIII REGIME DE LICENÇAS E FALTAS

Artigo 64° Licenças

Sem prejuízo do disposto no artigos seguintes, ao pessoal docente é aplicado, com as necessárias adaptações, o regime de licenças e faltas estabelecidas na Lei geral para os funcionarios públicos.

Artigo 65° Licença anual

A licença anual do pessoal docente em exercício de funções só pode ser gozada nos períodos em que os Estabelecimentos de educação e ensino têm a sua componente lectiva encerrada.

Artigo 66° Faltas

1. A falta é a ausência do docente durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no estabelecimento de educação ou ensino, no desempenho das actividades lectivas e não lectivas, ou em local a que deva deslocar-se no exercício das suas funções.
2. As faltas podem ser contabilizadas por períodos lectivos ou por dias completos.

Artigo 67° Prestação efectiva de serviço

Para efeitos do disposto no presente Estatuto, consideram-se ausências equiparadas a prestação efectiva de serviço, para além das consagradas em legislação própria, ainda as seguintes:

- a) Assistência na saúde a filhos menores;
- b) Doença;
- c) Doença prolonagada;
- d) Prestação de provas de avaliação;
- e) Licença para fins de estudo;

Artigo 68° Dispensa para formação

O pessoal docente tem direito a dispensa de serviço para todas as acções de formação determinadas pelo Ministério da Educação.

Artigo 69° Acumulação

Aos docentes integrados na carreira pode ser autorizada a

acumulação do exercício de funções com:

- a) Actividades de carácter ocasional que possam ser consideradas como complemento da actividade docente;
- b) O exercício de funções docentes ou de formação e outros estabelecimentos de educação ou ensino.

**Artigo 70°
Regulamentação**

A regulamentação específica para a implementação dos regimes de licenças e faltas é aprovado por Diploma Ministerial.

**CAPÍTULO VI
REGIME DISCIPLINAR**

**Artigo 71°
Aplicação**

Ao pessoal docente é aplicável, com as devidas adaptações, o Regime disciplinar dos funcionários e agentes da administração pública, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

**Artigo 72°
Infracção disciplinar**

Constitui infracção disciplinar, ainda que meramente culposa, a violação, desrespeito ou não cumprimento das competências éticas e dos deveres gerais e específicos que incumbem ao pessoal docente no exercício das suas funções.

**Artigo 73°
Modalidades das Penas**

1. Para além das modalidades previstas na Lei geral, pode aplicar-se ao pessoal docente a pena de transferência por inadequação.
2. A pena de transferência por inadequação impõe a necessidade de reclassificar o docente, reintegrando-o em lugar vago de quadro da carreira geral da administração pública, por efeito de inadequação aos especiais deveres e competências necessários ao exercício da docência.
3. A pena de transferência por inadequação pode resultar de um processo de averiguações por efeito de classificação de *Insuficiente* em procedimento de avaliação de desempenho ou pode resultar da prática de factos que originem queixa e imediata instauração de processo disciplinar.

**Artigo 74°
Efeitos das Pena de transferência**

1. A aplicação da pena de transferência por inadequação implica a proibição de reingresso na carreira docente pelo período mínimo de 3 anos.
2. A transferência para um serviço da administração pública dá-se para o grau e escalão equivalentes mais próximos da categoria profissional e escalão em que o docente se encontrava.

**Artigo 75°
Instauração, instrução e decisão do processo disciplinar**

1. Podem mandar instaurar procedimento disciplinar os competentes Directores Escolares, Directores Nacionais, Directores Gerais, o Inspector-Geral ou as entidades em quem estes possam delegar.
2. A Instauração, instrução e decisão do processo disciplinar a docente é da competência dos serviços inspectivos do Ministério da Educação, nos termos da sua própria regulamentação.
3. A entidade competente para o recrutamento, avaliação e disciplina dos funcionários e agentes da administração tem o poder de ordenar a instauração, avocar, assistir e homologar a decisão em todo e qualquer processo disciplinar.
4. A decisão processual carece sempre de homologação da entidade competente para o recrutamento, avaliação e disciplina dos funcionários e agentes da administração nos prazos definidos em regulamentação própria.

**Artigo 76°
Garantias**

São garantidos aos docentes, nos termos do disposto na Lei geral:

- a) Reclamação;
- b) Recurso;
- c) Impugnação;
- d) Demais medidas garantísticas previstas na Lei.

**CAPÍTULO VII
REGIME TRANSITÓRIO ESPECIAL**

**Artigo 77°
Objecto**

As normas constantes do presente Capítulo estabelecem os requisitos especiais de integração na carreira docente de todos os funcionários públicos, agentes da administração e professores contratados que exercem, à data de entrada em vigor do Estatuto, funções de docência nos Estabelecimentos de Educação e Ensino Pré-Escolar, Básico e Secundário e que não detêm as habilitações académicas definidas pela Lei de Bases da Educação como sendo necessárias para o exercício da docência.

**Artigo 78°
Programa de formação intensiva de Professores**

1. Os docentes referidos no artigo anterior, estão sujeitos a um programa de formação intensiva determinado pelo Ministério da Educação, destinado à obtenção de certificação equivalente às habilitações académicas de Bacharelato ou Licenciatura exigidas pela Lei de Bases da Educação.

2. O Programa de formação intensiva de Professores baseia-se na aquisição de um nível proficiente das áreas de conhecimento que compõem o Quadro Obrigatório de Competências do Professores, de forma a garantir a realização qualitativa dos conteúdos programáticos e curriculares e ainda a promover o sucesso escolar.
3. O programa de formação intensiva é desenvolvido através de um sistema de módulos com os conteúdos organizados pelas matérias de conhecimento que compõem o Quadro Obrigatório de Competências e é organizado através de 3 diferentes níveis de certificação de ensino e aprendizagem das referidas competências.
4. Somente o aproveitamento na avaliação aos conhecimentos sobre os módulos a que o docente é sujeito em determinado nível de certificação o habilita a aceder ao nível seguinte de certificação.
5. A obtenção do terceiro nível de certificação habilita o docente a integrar automaticamente a carreira prevista no Anexo I ao presente diploma.

Artigo 79°

Sistema de aferição de qualificações

1. A integração dos docentes no programa de formação intensiva é determinada pela relação entre as qualificações que estes detêm à altura da entrada em vigor do presente estatuto e as necessidades de formação que daí resultem para completar os critérios de aquisição de conhecimento determinados pelo conteúdo programático e curricular do programa de formação intensiva.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o Ministério da Educação aprova por Diploma Ministerial a lista de qualificações reconhecidas à data da entrada em vigor do presente Estatuto e determina o valor a atribuir a cada qualificação ou conjunto de qualificações que cada professor detém, para efeitos de aquisição automática de módulos e níveis de certificação que compõem o programa de formação intensiva de professores, através da análise comparativa dos critérios de conhecimento impostos pelo Quadro Obrigatório de Competências.
3. A implementação do disposto no número anterior permite definir a formação que cada professor terá que realizar com aproveitamento para poder aceder à Carreira Docente nos termos consagrados no Anexo I ao presente diploma.
4. O sistema de aferição de qualificações previsto no presente artigo permite ainda definir os casos em que as qualificações detidas por determinado docente permitem a certificação automática da equivalência a Bacharelato ou Licenciatura e o acesso imediato à Carreira Docente.

Artigo 80°

Tabela salarial do programa de formação intensiva

1. Os docentes sujeitos ao programa de formação intensiva de Professores integram transitoriamente a tabela salarial e estrutura transitória de carreira consagradas no Anexo II ao presente diploma e que dele é parte integrante.
2. O diploma ministerial a aprovar relativo ao sistema de

aferição de qualificações vai determinar em que nível e em que escalão cada docente é colocado para realizar o programa de formação intensiva.

3. A progressão salarial dos docentes durante o programa de formação intensiva é feita verticalmente, por níveis de certificação, ao escalão salarial em que o docente é integrado quando inicia o Programa.

Artigo 81°

Integração na Carreira Docente

1. Os docentes referidos no artigo anterior que detenham, à data de entrada em vigor do presente Estatuto, as qualificações académicas exigidas pela Lei de Bases da Educação para o exercício da docência, ou obtenham automaticamente a certificação de equivalência a Bacharelato ou Licenciatura nos termos do sistema de aferição de qualificações, integram automaticamente a Carreira prevista no Anexo I ao presente Diploma, com a aplicação das regras de antiguidade ora consagradas.
2. Os docentes que integram automaticamente a Carreira Docente são nomeados para lugar de Ingresso, a título excepcional, na categoria profissional de Professor, em escalão determinado em função das qualificações académicas de que dispõem e da sua antiguidade.
3. A antiguidade, para efeitos do disposto no presente Estatuto, é medida em relação aos docentes que são funcionários públicos da Administração e tem por referência o dia 20 de Maio de 2002, dia da Restauração da Independência Nacional.
4. Por cada 3 anos de antiguidade que o docente, funcionário público da Administração, detenha, obtém o direito de avançar automaticamente um escalão no Ingresso na Carreira Docente.
5. Para efeitos dos cálculos mencionados no número anterior, os docentes que adquirem direito a avançar um escalão no dia 20 de Maio de 2011, beneficiam do mesmo automaticamente a 1 de Janeiro de 2012.
6. Os funcionários públicos, elegíveis para o disposto no presente artigo, que possuam Licenciatura aquando da entrada em vigor do presente Estatuto, ou obtenham posterior certificação de equivalência a Licenciatura, adquirem o direito a ingressar na Carreira Docente no segundo escalão da categoria profissional de Professor.
7. Os funcionários públicos, elegíveis para o disposto no presente artigo, que possuam Grau de Mestre ou de Doutor aquando da entrada em vigor do presente Estatuto, adquirem o direito a ingressar na Carreira Docente no terceiro escalão da categoria profissional de Professor.
8. Os critérios de progressão automática por efeitos de antiguidade e qualificação académica, previstos no presente artigo, são cumulativos.
9. O Ministro da Educação aprova, por Despacho, os critérios pelos quais todos aqueles que tenham exercido a docência com carácter permanente, sequencial e sistemático, antes

e depois da restauração da independência e que não a exerçam aquando da entrada em vigor do presente Estatuto, podem candidatar-se a integrar a nova Carreira Docente.

Artigo 82°
Exclusão na Carreira Docente

Todos os docentes que reprovem por três vezes em exames de avaliação do programa de formação intensiva mantêm o seu vínculo à função pública mas deixam de exercer a docência, sendo objecto de procedimento de transferência por inadequação.

CAPÍTULO VIII
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 83°
Princípio da adequação de critérios

Em todos os casos previstos no presente diploma em que sejam requeridos critérios impossíveis de cumprir, designadamente os que se refiram a Categorias profissionais ou qualificações necessárias, vale o princípio de aplicação dos critérios que mais se assemelhem ao requerido.

Artigo 84°
Subsidiariedade

O Regime Geral de Carreiras da Administração Pública é subsidiário do presente Estatuto e da legislação e regulamentação conexas.

Artigo 85°
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor a 1 de Janeiro de 2011.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros, a 25 de Agosto de 2010,

O Primeiro-Ministro,

Kay Rala Xanana Gusmão

O Ministro da Educação,

João Câncio Freitas, Ph.D.

Promulgado em 3/11/10

Publique-se.

O Presidente da República,

José Ramos-Horta

ANEXO I

Estrutura de Salários Regime Carreira Docente - Carreira Normal							
Categoria	Salário/Escaloes (\$)						
	1	2	3	4	5	6	7
Professor Sénior	438	489	510	560	600		
Professor	298	310	323	349	374	400	
Assistente	\$264	Período Probatorio					

Estrutura aplicada automaticamente aos Professores com Bacharelato ou Licenciatura via ensino obtida depois da entrada em vigor do Estatuto

264	Exame de Acesso a Categoria de Professor
400	Exame de Acesso a Categoria de Professor Sénior
298	Salário inicial para Professor com Bacharelato
310	Salário inicial para Professor com Licenciatura

ANEXO II

Estrutura de Salários Regime Carreira Docente - Carreira Transitoria				
Categoria	Salário/Escaloes (\$)			Estrutura aplicada aos Docentes que, a data de entrada em vigor do Estatuto, não
	1	2	3	
Tabela Salarial do Nível 3 de Formação para Professores	255	264	272	Conclusão deste Nível de Formação atribuí Certificado Final de Equivalência a Bacharelato ou a Licenciatura e acesso automático
Tabela Salarial do Nível 2 de Formação para Professores	230	238	247	Conclusão deste Nível de Formação atribuí Certificado Nível 2 e passagem ao nível seguinte de Formação
Tabela Salarial do Nível 1 de Formação para Professores Grau D em 2010	230	238	247	Conclusão deste nível de Formação atribuí Certificado Nível 1 e passagem ao nível seguinte de Formação
Tabela Salarial do Nível 1 de Formação para Professores Grau E em 2010	174	183	191	
Realidade existente no presente				
Funcionário Permanente Grau D (2010)	223	230	247	Estrutura de Salários existente presentemente para os Professores no Grau D.
Funcionário Permanente Grau E (2010)	166	174	183	Estrutura de Salários existente presentemente para os Professores no Grau E.