

ANEXO I
(A que se refere o artigo 1º)

**PLANO DE CARREIRAS, FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES DO PESSOAL
DOCENTE**

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 1º
Objeto

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

Artigo 2º
Âmbito

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

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

Artigo 3º
Conceito de pessoal docente

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

Artigo 4º
Objetivos

O PCFR do Pessoal Docente visa os seguintes objetivos:

- a) Criar mecanismos de atração e retenção de recursos humanos qualificados e com um perfil ajustado ao desempenho das diferentes funções da carreira docente;
- b) Alinhar as políticas e práticas de gestão de recursos humanos do Pessoal Docente com as melhores práticas nesse domínio, com destaque para a gestão de desempenho focada em objetivos de resultado e atividades-chave, avaliação de funções e a gestão de carreiras, alicerçada no conceito de função, sempre clarificada a partir de uma descrição de função;
- c) Promover um desenvolvimento profissional do Pessoal Docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário baseado no mérito, aferido a partir do sistema de gestão de desempenho e na equidade, aferida a partir do processo de avaliação de funções subjacente à política de remunerações;

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

Artigo 5º

Princípios orientadores

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

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

- a) Racionalidade, de modo a obter o equilíbrio entre as necessidades sociais, organizacionais e o quadro de efetivos;
- b) Gestão provisional, em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos;
- c) Eficácia, visando melhor aplicação dos recursos humanos disponíveis e a prossecução efetiva do interesse público, no domínio da educação;
- d) Flexibilidade, de modo a garantir a tomada de medidas corretivas ou suplementares que o processo educativo recomendar; e
- e) Repartição equitativa dos docentes qualificados pelos vários estabelecimentos de ensino e pelos diferentes concelhos e ilhas.

Artigo 6º

Descrição de funções

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

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

Artigo 7º

Avaliação das funções

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

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

Artigo 8º

Quadro de pessoal

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

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

Artigo 9º

Mapa de efetivos

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

Artigo 10º

Fixação da remuneração

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

Artigo 11º

Determinação do valor da remuneração

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

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

Secção I

Direitos

Artigo 12º

Direitos profissionais

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

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

- a) Participar no funcionamento do sistema educativo;
- b) Frequentar ações de formação contínuas e regulares, destinadas a atualizar e aprofundar os conhecimentos e competências profissionais para o exercício da função educativa;
- c) Ter segurança na atividade profissional;
- d) Participar na definição das orientações pedagógicas ao nível do estabelecimento de educação ou de ensino;
- e) Participar em experiências de inovação pedagógica;

- f) Eleger e ser eleito para os órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino público;
- g) Beneficiar de apoios técnicos e recursos necessários ao bom exercício da profissão, designadamente, apoio material e documental;
- h) Beneficiar de um sistema de proteção e segurança social e de um regime específico de aposentação;
- i) Exercer a liberdade de associação sindical;
- j) Exercer a liberdade de reunião e manifestação;
- k) Participar na fixação ou alteração do seu estatuto e na negociação coletiva;
- l) Exercer o direito à greve, nos termos estabelecidos na Lei, com garantia de manutenção dos serviços mínimos à comunidade educativa;
- m) A ser recrutado e selecionado para exercer função de dirigente nos estabelecimentos de ensino da Administração direta.

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

4- O perfil profissional do pessoal docente recrutado para exercer funções dirigentes, bem como a definição do nível de equiparação e do estatuto remuneratório são estabelecidos no diploma orgânico que prevê estruturas chefiadas que integram essas funções.

5- Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, o Pessoal Docente que for provido em funções dirigentes goza dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres previstos no presente PCFR e no Estatuto do Pessoal Dirigente.

Secção II

Deveres

Artigo 13º

Deveres profissionais

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

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

- a) Colaborar com todos os intervenientes da comunidade educativa, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente.
- b) Participar na organização e assegurar a realização das atividades educativas;
- c) Enriquecer e partilhar os recursos educativos, bem como, utilizar novos meios de ensino que lhe sejam propostos, numa perspetiva de abertura à inovação e de reforço da qualidade da educação e do ensino;
- d) Corresponsabilizar-se pela preservação e uso adequado de equipamentos e instalações e propor medidas de melhoramento e renovação;
- e) Empenhar-se e concluir as ações de formação em que participar;

- f) Assegurar a realização de atividades educativas de acompanhamento de alunos, destinadas a suprir a ausência imprevista e de curta duração do respectivo docente;
- g) Cooperar com os restantes intervenientes do processo educativo na deteção da existência de casos de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais;
- h) Manter os órgãos de gestão das escolas informados sobre os problemas que se detetem durante o ano letivo, designadamente, no funcionamento das escolas, no comportamento dos alunos e colegas docentes;
- i) Participar nos atos constitutivos dos órgãos de gestão das escolas.

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

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

Artigo 14º **Deveres para com os alunos**

Constituem deveres específicos do pessoal docente relativamente aos seus alunos:

- a) Respeitar a dignidade pessoal e as diferenças culturais dos alunos, valorizando os diferentes saberes e culturas, prevenindo processos de exclusão e discriminação;
- b) Promover a formação e realização integral dos alunos, estimulando o desenvolvimento das suas capacidades, a sua autonomia e criatividade;
- c) Promover o desenvolvimento do rendimento escolar dos alunos e a qualidade das aprendizagens, de acordo com os respetivos programas curriculares e atendendo à diversidade dos seus conhecimentos e aptidões;
- d) Organizar e gerir o processo de ensino-aprendizagem, através de estratégias de diferenciação pedagógica, suscetíveis de responder às necessidades individuais dos alunos;
- e) Assegurar o cumprimento integral das atividades letivas correspondentes às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor;
- f) Adequar os instrumentos de avaliação às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares e adotar critérios de rigor, isenção e objetividade na sua correção e classificação;
- g) Avaliar e facultar o resultado aos alunos;
- h) Manter a disciplina e exercer a autoridade pedagógica com rigor, equidade e isenção;
- i) Cooperar na promoção do bem-estar dos alunos, protegendo-os de situações de violência física ou psicológica, se necessário, solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar;
- j) Colaborar na prevenção e deteção de situações de risco social, se necessário, participando-as às entidades competentes;
- k) Respeitar a natureza confidencial da informação relativa aos alunos e respetivas famílias.

Artigo 15º

Deveres para com a escola e os outros docentes

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

- a) Colaborar na organização da escola, cooperando com os órgãos de direção executiva e as estruturas de gestão pedagógica e com o restante pessoal docente e não docente, tendo em vista o seu bom funcionamento;
- b) Cumprir os regulamentos, desenvolver e executar os projetos educativos e planos de atividades e observar as orientações dos órgãos de direção executiva e das estruturas de gestão pedagógica da escola;
- c) Corresponsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e remodelação;
- d) Promover o bom relacionamento e a cooperação entre todos os docentes, dando especial atenção aos que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;
- e) Partilhar com os outros docentes a informação, os recursos didáticos e os métodos pedagógicos, no sentido de difundir as boas práticas e de aconselhar aqueles que se encontrem no início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;
- f) Refletir, nas várias estruturas pedagógicas, sobre o trabalho realizado individual e coletivamente, tendo em vista melhorar as práticas e contribuir para o sucesso educativo dos alunos;
- g) Cooperar com os outros docentes na avaliação do seu desempenho;
- h) Defender e promover o bem-estar de todos os docentes, protegendo-os de quaisquer situações de violência física ou psicológica, se necessário, solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar.

Artigo 16º

Deveres para com os pais e encarregados de educação

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

- a) Respeitar a autoridade legal dos pais ou encarregados de educação e estabelecer com eles uma relação de diálogo e cooperação, no quadro da partilha da responsabilidade pela educação e formação integral dos alunos;
- b) Promover a participação ativa dos pais ou encarregados de educação na educação escolar dos alunos, no sentido de garantir a sua efetiva colaboração no processo de aprendizagem;
- c) Incentivar a participação dos pais ou encarregados de educação na atividade da escola, no sentido de criar condições para a integração bem-sucedida de todos os alunos;
- d) Facultar regularmente aos pais ou encarregados de educação a informação sobre o desenvolvimento das aprendizagens e o percurso escolar dos filhos, bem como, sobre quaisquer outros elementos relevantes para a sua educação;

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

Secção III

Garantias de imparcialidade

Artigo 17º

Exclusividade

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

Artigo 18º

Acumulação com outras funções públicas

- 1- O exercício de funções de docente pode ser acumulado com o de outras funções públicas, quando não exista incompatibilidade entre elas, haja na acumulação manifesto interesse público e estas não sejam remuneradas.
- 2- Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções de docente apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas, nos casos previstos no Regime Jurídico do Emprego Público.
- 3- A acumulação de funções docentes, nos termos referidos no n.º 1, não deve exceder oito horas letivas semanais.

Artigo 19º

Acumulação com funções privadas

- 1- A título remunerado ou não, o exercício de funções de docente, em estabelecimentos públicos de ensino, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflituantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.
- 2- Pode ser permitida ao Pessoal Docente em exercício de funções, nos estabelecimentos de ensino público, a acumulação de funções em estabelecimentos de ensino privado, desde que daí não resultem prejuízos para o ensino público, não podendo, neste caso, exceder doze horas letivas semanais.
- 3- Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que:
 - a) Sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções de docente, reguladas no presente PCFR;
 - b) Sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções de docente, reguladas no presente PCFR;
 - c) Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções de docente, reguladas no PCFR do Pessoal Docente;
 - d) Provoquem algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 20º

Autorização para acumulação de funções

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

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

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

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

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

Artigo 21º

Interesse no procedimento

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

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

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

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

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS GERAIS DE GESTÃO DO PESSOAL DOCENTE

Secção I

Recrutamento e seleção

Artigo 22º

Obrigatoriedade de concurso público

- 1- O recrutamento e seleção do pessoal docente é feito, obrigatoriamente, por concurso, nos termos previstos no diploma que estabelece os princípios e normas aplicáveis ao recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios na Administração Pública.
- 2- Nos procedimentos concursais para ingresso na carreira docente, é obrigatório a realização de curso específico de formação na área de educação, com a duração mínima de seis meses e máxima de doze meses, desenvolvido de acordo com a política de formação da respetiva área, com os seus princípios programáticos e enquadramento organizacional.
- 3- A frequência do curso específico de formação na área de educação tem lugar durante o período de estágio probatório.
- 4- O curso específico de formação na área de educação é regulado por Portaria dos membros do Governo responsáveis pela área da Educação e da Administração Pública.
- 5- Nos procedimentos concursais para recrutamento de agentes para exercer funções de docente com carácter transitório, em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, o Departamento Governamental responsável pela área da Educação pode limitar-se a aplicar apenas os métodos de seleção triagem curricular e entrevista de seleção.

Artigo 23º

Reserva de quotas

- 1- Nos concursos externos de recrutamento do pessoal docente é fixada uma quota do número total de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência que não inabilite, em absoluto, o exercício das tarefas inerentes à função docente.
- 2- A quota do total do número de lugares referido no número anterior é estabelecida no diploma que desenvolve as bases gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência.

Secção II

Ingresso na carreira do pessoal docente

Artigo 24º

Ingresso

- 1- O ingresso na carreira do pessoal docente faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF, no qual se insere a função docente, independentemente do grau académico que o candidato detém.
- 2- Apenas é permitido o ingresso na carreira do Pessoal Docente, os candidatos seleccionados em concurso externo, após frequência e conclusão do estágio probatório, com avaliação de desempenho positivo.

Artigo 25º

Requisitos gerais para o ingresso na carreira docente

1- O Ingresso na carreira docente depende da reunião dos seguintes requisitos:

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

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

- a) A nacionalidade e a maioridade provam-se através da fotocópia do documento de identificação civil, para quem possua o Bilhete de Identidade (BI), ou da apresentação do Cartão Nacional de Identificação (CNI), para quem seja portador desse documento;
- b) A idoneidade civil prova-se por certificado do registo criminal que mostre não ter o indivíduo sido condenado pelos crimes de furto, roubo, burla, abuso de confiança, provocação pública ao crime, peculato, suborno, corrupção, inconfidência, incitamento à indisciplina, bem como, outros crimes considerados desonrosos;
- c) Não têm capacidade profissional os docentes na situação de licença de longa duração, os aposentados ou reformados, salvo os casos legalmente autorizados e os demitidos durante os cinco anos, a contar da data da publicação da pena;
- d) A aptidão física prova-se por atestado médico, passado por autoridade sanitária local, em que se declare que o indivíduo interessado tem robustez necessária para o desempenho da função;
- e) O cumprimento da vacinação, obrigatória prova-se mediante atestado de vacinação, emitido por autoridade sanitária local;
- f) A posse de habilitações literárias que confere o grau de licenciatura é comprovada através da certidão de curso feito em Cabo Verde e do certificado de equivalências, quando o curso é feito no exterior.

Secção III

Estágio probatório

Artigo 26º

Regime

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13- Os demais termos de regulamentação do estágio probatório serão regulados por Portaria dos membros do Governo responsáveis pela área de Educação e da Administração Pública.

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

Artigo 27º
Remuneração do docente estagiário

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

Artigo 28º
Deveres e direitos dos estagiários

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

Secção IV
Desenvolvimento profissional

Artigo 29º
Acesso

1- O desenvolvimento profissional dos docentes que integram a carreira do Pessoal Docente ocorre:

- a) Por via do acesso a nova função enquadradas num GEF superior àquele em que o docente está enquadrado;
- b) Através da mudança de nível de remuneração no mesmo GEF.

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

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

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

Artigo 30º
Instrumentos de desenvolvimento profissional

1- O desenvolvimento profissional do pessoal docente efetua-se através de:

- a) Evolução vertical;
- b) Evolução horizontal.

2- A evolução vertical dos docentes na carreira docente, ocorre através do acesso do Pessoal Educador de Infância a novas funções de Professor do 1º ciclo do Ensino Básico, ou de Professor do 2º ciclo do Ensino Básico e de Professor do Ensino Secundário, posicionadas num GEF superior àquele em que o Educador de Infância está enquadrado.

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

Artigo 31º

Requisitos obrigatórios para evolução horizontal

1- O desenvolvimento profissional do pessoal docente por evolução horizontal, dentro da mesma função, enquadrada no mesmo GEF depende:

- a) Da acumulação de um número total de CDD disponíveis que permita aceder a uma evolução horizontal por desempenho;
- b) De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução.

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

3- Ao docente que adquira curso superior que confere o grau de mestrado ou doutoramento, em área relevante para o exercício da função de docente, é atribuído, no ano em que adquire o grau, mediante apresentação da certidão de curso ou certificado de equivalência, um crédito de desempenho correspondente a 210 pontos e 280 pontos respetivamente.

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

Artigo 32º

Requisitos obrigatórios para evolução vertical

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

- a) Do preenchimento dos requisitos de perfil obrigatório para o acesso a uma função integrada num GEF mais elevado;
- b) Da aprovação em concurso interno aberto para evolução profissional;
- c) De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução vertical.

CAPÍTULO IV

CARREIRA DO PESSOAL DOCENTE

Secção I

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

Artigo 33º

Natureza

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

Artigo 34º
Grau de complexidade funcional

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

Artigo 35º
Vinculação por contrato de trabalho por tempo indeterminado

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

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

Secção II
Exercício de função de docente fora do quadro do pessoal docente

Artigo 36º
Vinculação por contrato de trabalho a termo

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

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

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

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

Artigo 37º
Motivos justificativos

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

- a) Substituição de docente ausente, vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que se encontre, temporariamente, impedido de prestar serviço, designadamente, por motivos de doença prolongada, mobilidade, em comissão de serviço ou em estágio probatório noutra carreira na sequência de seleção em processo concursal;
- b) Substituição de docente que esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;
- c) Substituição de docente em regime de licença sem vencimento, com direito a lugar no quadro;

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

Artigo 38º

Contratos sucessivos

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

Artigo 39º

Efeitos e igualdade de tratamento

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

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

Artigo 40º

Forma

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

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

Artigo 41º

Período experimental

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

Artigo 42º

Duração do período experimental

O período experimental tem a seguinte duração:

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

Artigo 43º

Cessação do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, por ato fundamentado, pode o Departamento Governamental responsável pela área da Educação fazer cessar o contrato, antes do respetivo termo, quando o

agente, manifestamente, revele não possuir as competências exigidas para a função de docente, sem direito a qualquer indemnização.

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

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

Artigo 44º

Preferência no Ingresso na Carreira

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

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

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

Secção III

Estruturação da carreira do pessoal Docente

Subsecção I

Organização

Artigo 45º

Organização da carreira do pessoal docente

1- A carreira do Pessoal Docente integra três funções que são as de:

- a) Educador de Infância;
- b) Professor do 1º ciclo do Ensino Básico;
- c) Professor do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário.

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

Subsecção II

Função de educador de infância

Artigo 46º

Níveis de remuneração

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

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

Artigo 47º

Ingresso na função de educador de infância

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

Artigo 48º

Evolução horizontal na função de educador de infância

1- O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

2- O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

3- O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de infância que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

4- O acesso ao V (quinto) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no IV (quarto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

5- O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

6- O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

7- O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

8- O acesso ao IX (nono) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

9- O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 4, ocorre de entre os Educadores de Infância que estão enquadrados no IX (novo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

Subsecção III

Função de professor do 1º ciclo do ensino básico

Artigo 49º

Níveis de remuneração

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

Artigo 50º

Ingresso na função de professor do 1º ciclo do ensino básico

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

Artigo 51º

Evolução horizontal na função de professor do 1º ciclo do ensino básico

- 1- O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

2- O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

3- O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

4- O acesso ao V (quinto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no IV (quarto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

5- O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

6- O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

7- O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

8- O acesso ao IX (nono) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

9- O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 1º ciclo do Ensino Básico que estão enquadrados no IX (nono) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

Subsecção IV

Função de professor do 2º ciclo do ensino básico e professor do ensino Secundário

Artigo 52º

Níveis de remuneração

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

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

Artigo 53º

Ingresso na função de professor do 2º ciclo do ensino básico e professor do ensino secundário

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

Artigo 54º

Evolução horizontal na função de professor do 2º ciclo do ensino básico e professor do ensino secundário

1- O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

2- O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

3- O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

4- O acesso ao V (quinto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no IV (quarto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

5- O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

6- O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

7- O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

8- O acesso ao IX (nono) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

9- O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Professores do 2º ciclo do Ensino Básico e Professor do Ensino Secundário que estão enquadrados no IX (nono) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

Secção IV
Gestão de desempenho do pessoal docente

Artigo 55º
Gestão de desempenho

- 1- O sistema de gestão de desempenho do Pessoal Docente consiste num conjunto de procedimentos orientados para apreciar, quantificar e qualificar o desempenho do docente, em função dos objetivos definidos e das atividades desenvolvidas tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas do docente.
- 2- A gestão de desempenho do Pessoal Docente é feita de acordo com os princípios gerais consagrados na Lei de Bases do Sistema Educativo e no respeito pelos princípios e objetivos que enformam o sistema integrado de gestão do desempenho do pessoal e dirigentes da Administração Pública.
- 3- A regulamentação do sistema de gestão do desempenho estabelecido no presente PCFR é definida por Portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Educação e Administração Pública.

Artigo 56º
Objetivos da gestão de desempenho

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

Artigo 57º
Relevância da avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Ingresso no quadro, após estágio probatório;

- b) Evolução na carreira;
- c) Celebração de novos contratos ou renovação de contratos;
- d) Atribuição do prémio de desempenho.

Artigo 58º
Sistema de classificação

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

2- O resultado final da avaliação do docente é expresso através das seguintes menções quantitativas:

- a) Positivo – pontuação igual ou superior a 50 pontos;
- b) Negativo – pontuação inferior a 50 pontos.

Artigo 59º
Garantias do processo de avaliação do desempenho

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

2- Todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Anualmente, e após conclusão do processo de avaliação, são divulgados, na escola, os resultados globais da avaliação do desempenho mediante informação não nominativa contendo o número de menções globalmente atribuídas ao Pessoal Docente, bem como o número de docentes não sujeitos à avaliação do desempenho.

Secção V
Mobilidade

Artigo 60º
Mobilidade para exercício da função docente no departamento governamental responsável pela área da educação

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

2- A mobilidade do Pessoal Docente opera por:

- a) Permuta;
- b) Destacamento;
- c) Requisição;
- d) Transferência.

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

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

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

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

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

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

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

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

11- Findo o prazo para a requisição ou destacamento o docente:

a) Regressa à delegação de origem, não podendo ser requisitado ou destacado nos próximos quatro anos letivos;

b) Requer a passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração.

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

Artigo 61º **Autorização**

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

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

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

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

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

Artigo 62º

Mobilidade para exercício de função integradas noutra carreira, nos órgãos e serviços do departamento governamental responsável pela área da educação

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

Artigo 63º

Mobilidade entre órgãos e serviços da administração pública

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

Artigo 64º

Gestão de desempenho e tempo de serviço do docente em regime de mobilidade

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

Secção VI

Formação e capacitação do pessoal docente

Artigo 65º

Formação

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

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

Artigo 66º

Modalidades de formação

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

2- A formação inicial dos Educadores de Infância e dos Professores do 1º ciclo do Ensino Básico, do 2º ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário é a que confere habilitação profissional para a docência no respetivo nível de educação ou de ensino.

3- A formação inicial visa dotar os candidatos à profissão das competências e conhecimentos científicos, técnicos e pedagógicos de base para o desempenho profissional da prática docente nas seguintes dimensões:

- a) Profissional e ética;
- b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- c) Participação na escola e relação com a comunidade;
- d) Desenvolvimento profissional ao longo da vida.

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

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

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

Artigo 67º

Programas anuais de formação

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

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

Artigo 68º

Financiamento da formação

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

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

CAPÍTULO V CONDIÇÕES DE TRABALHO

Secção I **Regimes de prestação de trabalho**

Artigo 69º **Regime de monodocência e pluridocência**

- 1- O pessoal Docente exerce as funções de docente em regime de monodocência ou em regime de pluridocência.
- 2- No exercício da função docente no regime de monodocência, o docente assegura todos os domínios das diferentes áreas disciplinares.
- 3- No exercício da função docente no regime de pluridocência, cada docente assegura um ou vários domínios das áreas curriculares.
- 4- Em regra, o docente que exerce a função no regime de monodocência, ministra aulas a uma única turma e o que exerce no regime de pluridocência, ministra aulas a várias turmas.

Secção II **Duração de trabalho**

Subsecção I **Disposições gerais**

Artigo 70º **Regime geral**

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

Artigo 71º **Duração semanal**

- 1- O Pessoal Docente em exercício de funções é obrigado à prestação de vinte e sete horas semanais de trabalho.
- 2- O horário semanal obrigatório do Pessoal Docente integra uma componente letiva e uma componente não letiva.
- 3- A prestação do trabalho diário letivo não pode ultrapassar cinco horas letivas, salvo disposição legal em contrário.

Artigo 72º **Serviço docente extraordinário**

- 1- Considera-se serviço docente extraordinário aquele que, por determinação do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, for prestado além do número de horas da componente letiva cujo cumprimento o docente está obrigado.
- 2- O docente não pode recusar-se ao cumprimento do serviço extraordinário que lhe for distribuído resultante de situações ocorridas no decurso do ano letivo.

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

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

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

Artigo 73º

Serviço docente noturno

1- Considera-se serviço docente noturno o que for prestado para além das 19:00 horas.

2- Em regime de serviço docente noturno a componente letiva é de quinze horas semanais.

Subseção II

Componente letiva

Artigo 74º

Duração da componente letiva

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

Artigo 75º

Organização da componente letiva

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

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

Artigo 76º

Redução da componente letiva

1- Após quinze, vinte, vinte e cinco e trinta anos de serviço efetivo na função de professor do 2º ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário, que exercem as funções em regime de pluridocência, com avaliação positiva nos últimos três anos, que não tenham sofrido pena disciplinar nos últimos cinco anos, têm direito, respetivamente, a reduções de duas, quatro, seis e oito horas sobre a carga horária semanal da componente letiva.

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

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

4- Para efeitos da aplicação do disposto no n.º 1, considera-se como serviço docente todo o trabalho realizado pelo docente a nível do estabelecimento de educação ou de ensino, sem prejuízo do

exercício de outras funções nos órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino público e de coordenação pedagógica.

Subseção III
Componente não letiva

Artigo 77º
Componente não letiva

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

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

3- O trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino deve integrar-se nas respetivas estruturas pedagógicas com objetivo de contribuir para a realização do projeto educativo da escola, podendo compreender:

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

CAPÍTULO VI
SISTEMA REMUNERATÓRIO

Artigo 78º
Componentes da remuneração

A remuneração do Pessoal Docente é composta por:

- a) Remuneração base;
- b) Suplementos remuneratórios.

Artigo 79º
Remuneração base

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

Artigo 80º
Suplementos remuneratórios

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

2- Constituem suplementos remuneratórios atribuídos ao Pessoal Docente, em função das condições, particularidades e exigências específicas:

- a) O subsídio por não redução da carga horária àqueles que prestam a função em regime de monodocência;
- b) Outros suplementos previstos na lei, designadamente os decorrentes da prestação de trabalho extraordinário, noturno, em dias de descanso semanal, descanso complementar, feriados ou prémios de desempenho.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

Secção I Regime

Artigo 82º Princípio geral

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

Secção II Férias

Artigo 83º Direito de férias

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

Artigo 84º Período de férias

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

Artigo 85º Interrupção da atividade letiva

- 1- O Pessoal Docente usufrui de períodos de interrupções letivas de acordo com o estabelecido no calendário escolar anual.
- 2- O disposto no número anterior não prejudica o direito a férias previsto nos artigos 80.º e 81.º.

Artigo 86º Comparência no estabelecimento de educação ou de ensino

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

Secção III

Faltas

Artigo 87º

Faltas

- 1- Falta é ausência do docente durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória, no estabelecimento de educação ou de ensino, no desempenho da atividade das componentes letiva ou não letiva, ou em local a que se deva deslocar no exercício de tais funções.
- 2- As faltas dadas a tempos registados no horário individual do docente são referenciadas a:
 - a) Períodos de uma hora, tratando-se do Pessoal Docente que exerce a função de Educador de Infância ou de Professor do 1º ciclo do Ensino Básico;
 - b) Períodos de um tempo letivo, tratando-se de Pessoal Docente que exerce a função de Professor do 2º ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário.
- 3- É considerado um dia de falta a ausência a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco de número de horas de serviço letivo semanal ou equiparado, distribuído ao docente.
- 4- É ainda considerado um dia de falta a ausência total ao serviço a que o docente esteja obrigado a prestar.
- 5- As faltas dadas por períodos inferiores a um dia, referenciados no n.º 2, são adicionadas no decurso do ano letivo para efeitos do disposto no n.º 3.

Artigo 88º

Faltas a serviços de avaliação e reuniões

- 1- É considerado um dia de falta:
 - a) A ausência do docente a reuniões de avaliação de alunos;
 - b) A ausência do docente a reuniões de planificação e preparação pedagógica.
- 2- A ausência a provas e a outras reuniões de natureza pedagógica convocadas nos termos da lei é considerada falta do docente a dois tempos letivos.
- 3- As faltas dadas aos serviços de avaliação e de reuniões apenas podem ser justificadas por motivos de casamento, por razão de nascimento do filho, por falecimento de familiar ou parente até ao 3º grau de linha colateral, por doença comprovada por declaração médica, por isolamento profilático e para cumprimento de obrigações legais.

Artigo 89º

Condição de docente-estudante

- 1- Aos docentes abrangidos pelo Estatuto do Trabalhador-Estudante pode ser distribuído serviço letivo extraordinário no início do ano escolar, sendo obrigatório o respetivo cumprimento, exceto nos dias em que beneficiem das dispensas ou faltas previstas na legislação sobre trabalhadores-estudantes.
- 2- Na organização dos horários, o órgão competente deve, sempre que possível, definir um horário de trabalho que possibilite ao docente a frequência das aulas dos cursos referidos no n.º 1 e a inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

Artigo 90º
Faltas justificadas

Consideram-se faltas justificadas as ausências aos estabelecimentos de educação ou de ensino no período diário de presença obrigatória, nas seguintes situações:

- a) Motivo de nascimento de filho ou de adoção de menor de dez anos de idade;
- b) Assistência a filhos menores em situação de doença;
- c) Falecimento de familiares nos termos do regime geral de faltas;
- d) Doença comprovada por declaração médica;
- e) Prestação de provas de avaliação por docente-estudante abrangido pelo n.º 1, do artigo 86.º;
- f) Dispensas para formação nos termos dos artigos 65.º a 68.º;
- g) Exercício do direito à greve;
- h) Prestação de provas de concurso;
- i) Faltas previamente autorizadas;
- j) Motivo de prisão preventiva;
- k) Cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade judicial, militar ou policial.

Secção IV
Licenças

Artigo 91º
Licença sem vencimento até sessenta dias

- 1- O docente provido definitivamente na carreira do Pessoal Docente, com pelo menos três anos de serviço docente efetivo pode requerer licença sem vencimento por período mínimo de trinta e máximo de sessenta dias, a gozar seguidamente.
- 2- O gozo de licença sem vencimento até sessenta dias, nos termos do número anterior, impede que o docente requeira nova licença da mesma natureza no prazo de três anos.
- 3- O docente a quem a licença tenha sido concedida só pode regressar ao serviço após o gozo integral daquela.
- 4- O gozo de licença do Pessoal Docente em exercício efetivo da função de docente deve ser autorizado entre o termo de um ano letivo e o início do ano letivo seguinte, mediante requerimento do interessado.

Artigo 92º

Licença sem vencimento até três anos

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

Artigo 93º

Licença sem vencimento de longa duração

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

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

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

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

Artigo 94º

Dispensas

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

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

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

CAPÍTULO VIII REGIME DISCIPLINAR

Artigo 95º

Princípio geral

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

Artigo 96º

Responsabilidade disciplinar

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

Artigo 97º

Instauração de processo disciplinar

- 1- A instauração de processo disciplinar é da competência do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino.
- 2- Sendo o arguido membro do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, a instauração do processo disciplinar pode ser decidida pelo delegado concelhio da educação.
- 3- Os responsáveis máximos dos serviços centrais do Departamento Governamental responsável pela área da Educação e o Inspetor-geral da Educação, podem, igualmente, instaurar processos disciplinares por infrações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

Artigo 98º

Instrução de processo disciplinar

- 1- Salvo o disposto no número seguinte, a entidade competente para instaurar o processo disciplinar tem o poder de ordenar a instrução do mesmo processo.
- 2- Os processos disciplinares em que existam indícios de infração punível com inatividade, aposentação compulsiva e demissão são sempre instruídos pela Inspeção-geral da Educação.
- 3- A suspensão preventiva é proposta pela entidade que tenha ordenado o procedimento disciplinar ou pelo instrutor e decidida pelo membro do Governo responsável pela área da Educação.
- 4- O prazo máximo de suspensão preventiva não deve exceder noventa dias, podendo, no entanto, ser prorrogado até ao final do ano letivo, se circunstâncias especiais assim recomendarem, mediante proposta fundamentada da entidade competente para instaurar o processo disciplinar, nos termos da lei.
- 5- Quando o docente seja arguido de incompetência profissional, o instrutor pode convidá-lo a dar o número de aulas considerado necessário à boa instrução do processo ou a executar quaisquer tarefas inerentes ao exercício das respetivas funções, segundo o programa definido por dois técnicos em educação ou em gestão escolar, conforme o caso, que dão os seus laudos sobre as provas executadas e a competência do arguido.
- 6- Os técnicos referidos no número anterior são indicados pelo dirigente do serviço central responsável pelo Ensino, que pode delegar no competente responsável pelos serviços de base territorial, caso o arguido não tenha usado a faculdade de indicar um deles.

Artigo 99º

Aplicação de penas disciplinares

- 1- Aos docentes são aplicáveis as penas disciplinares previstas no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- É aplicável a pena de suspensão ao docente que:
 - a) Der três faltas seguidas ou cinco interpoladas, sem justificação atendível, no mesmo ano letivo;
 - b) Violar, com gravidade, o dever de correção e consideração para com o superior hierárquico, o colega ou o aluno.
- 3- É aplicável a pena de inatividade ao docente que:

- a) Der sete faltas seguidas ou treze interpoladas, sem justificação atendível, no mesmo ano letivo;
- b) Agredir, injuriar ou desrespeitar gravemente o superior hierárquico, o colega ou o aluno, fora do serviço;
- c) Comparecer ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de consumo de estupefaciente ou substâncias psicotrópicas, bem como se embriagar, consumir estupefacientes ou substâncias psicotrópicas durante o serviço.

4- É aplicável a pena de aposentação compulsiva ou de demissão ao docente que:

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

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

Artigo 100º

Competência para aplicação das penas disciplinares

- 1- A aplicação da pena disciplinar de censura escrita é da competência do órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino.
- 2- A aplicação das penas de multa é da competência do responsável pelos serviços de base territorial.
- 3- A aplicação da pena de suspensão é da competência do dirigente do serviço central responsável pela área do ensino.
- 4- A aplicação das penas de inatividade, de aposentação compulsiva e de demissão são da competência do membro do Governo responsável pela área da Educação.

Artigo 101º

Efeitos das penas

- 1- A aplicação de pena disciplinar expulsiva ao Pessoal Docente, pertencente ou não ao quadro respetivo, determina a incompatibilidade para o exercício de funções docentes nos estabelecimentos de educação ou de ensino públicos.
- 2- A aplicação de pena disciplinar de suspensão a docentes não pertencentes ao quadro determina a não renovação do contrato, podendo implicar a imediata cessação do contrato, se o período de afastamento da função docente for igual ou superior ao período durante o qual, no âmbito desse contrato, prestou funções.

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

CAPÍTULO IX CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

Artigo 102º

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

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

Artigo 103º

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

- 1- Aos contratos a termo resolutivo, celebrados com os agentes, aplicam-se as regras gerais de cessação dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, com as alterações resultantes dos números seguintes.
- 2- O contrato de trabalho a termo resolutivo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador público ou o agente não comunique, por escrito, até trinta dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.
- 3- Caso o Departamento Governamental responsável pela área da Educação comunique a vontade de renovar o contrato, nos termos do número anterior, presume-se o acordo do agente, se, no prazo de sete dias úteis, este não manifestar por escrito vontade em contrário.
- 4- Exceto quando decorra da vontade do agente, a caducidade do contrato a termo certo confere ao agente o direito a uma compensação, calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo certo.
- 5- O contrato de trabalho a termo resolutivo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o Departamento Governamental responsável pela área da Educação comunique ao agente a data da cessação do contrato, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, respetivamente.
- 6- A falta de comunicação referida no número anterior dá ao agente o direito à remuneração correspondente ao período de pré-aviso em falta.
- 7- A caducidade do contrato de trabalho a termo resolutivo incerto dá ao agente o direito a uma compensação, nos termos previstos no Código Laboral, para os contratos a termo incerto.
- 8- Pode o contrato de trabalho a termo resolutivo cessar por abandono de lugar.
- 9- Presume-se abandono de lugar, a ausência do agente do seu posto de trabalho, por um período de vinte dias seguidos, sem dar notícia ao empregador público e sem que esteja autorizado para o efeito, pela autoridade competente, ou sem motivo fundamentado ou, ainda, sem que esta conheça o motivo e o seu paradeiro.
- 10- Sendo o despedimento de um agente declarado ilegal, o empregador público é obrigado:

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

Artigo 104º

Efeitos da cessação do vínculo na contagem do tempo de serviço

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

CAPÍTULO X APOSENTAÇÃO

Artigo 105º

Princípio geral

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

Artigo 106º

Limite de idade

O limite de idade para o exercício de funções pelos docentes é fixado em sessenta e cinco anos.

Artigo 107º

Aposentação voluntária

- 1- Os docentes que completem trinta e dois anos de serviço ou cinquenta e cinco anos de idade têm direito à aposentação voluntária, independentemente de qualquer outro requisito.
- 2- Os docentes que tiverem completado trinta e dois anos de serviço têm direito à pensão de aposentação por inteiro.
- 3- Os docentes que, tendo completado cinquenta e cinco anos de idade, não tiverem trinta e dois anos de serviço, têm igualmente direito à pensão de aposentação, calculando-se o seu montante proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

Artigo 108º

Atribuição de turmas aos docentes que vão aposentar

- 1- No ano letivo em que ocorre um dos fatos determinante para aposentação do docente, pode não lhe ser atribuído turma, desde que o mesmo tenha desencadeado os procedimentos de aposentação voluntária, devendo, neste caso, o mesmo ser afetado para desempenhar funções em qualquer órgão ou serviço do Departamento Governamental responsável pela área da Educação, até que o mesmo seja desligado do serviço.
- 2- No caso previsto no número anterior o docente que prestava serviço em regime de monodocência mantém o direito ao subsídio por não redução da carga horária.

Artigo 109º

Incompatibilidade para a docência

O aposentado não pode exercer docência em estabelecimentos de educação ou de ensino público, salvo casos excepcionais previstos na lei.