



§ 0.50

JORNAL da REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR - LESTE

SUMÁRIO

PRESIDENTE DA REPÚBLICA :

Decreto do Presidente da República N.º 27/2016 de 3 de Agosto 9917

Decreto do Presidente da República N.º 28/2016 de 3 de Agosto 9918

GOVERNO :

Resolução do Governo N.º 20/2016 de 3 de Agosto de 2016

Aprova as Ações Prioritárias para a Melhoria da Gestão dos Recursos Humanos da Educação 9918

DECRETO DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA N.º 27/2016

de 3 de Agosto

A Ordem de Timor-Leste foi criada através do Decreto-Lei n.º 20/2009, de 6 de maio, para, com prestígio e dignidade, demonstrar o reconhecimento de Timor-Leste por aqueles, nacionais e estrangeiros, que, na sua atividade profissional, social ou, mesmo, num ato espontâneo de heroicidade ou altruísmo, tenham contribuído significativamente em benefício de Timor-Leste, dos timorenses ou da Humanidade.

O Dr. Mário Soares é um exemplo de uma longa vida política. Combateu ativamente o fascismo e foi um defensor dos Povos colonizados, a autodeterminação. Com a Revolução dos Cravos, teve por mérito próprio, a oportunidade de desempenhar vários cargos na política portuguesa.

Após ter desempenhado várias vezes o cargo de Primeiro-Ministro, o Dr. Mário Soares candidatou-se a Presidência da

República. Ganhando as eleições e na condição de Chefe de Estado, ao longo de uma década o Presidente Mário Soares pronunciou-se vezes sem fim a favor do Direito Inalienável a Autodeterminação do Povo timorense.

De destacar o facto de após o massacre de Santa Cruz, em 1991, o Presidente Mário Soares escreveu a sua Santidade o Papa João Paulo II, e foi a Roma falar de Timor-Leste.

Depois de deixar a Presidência o Dr. Mário Soares foi eleito Eurodeputado, e nesta condição esforçou-se por conseguir que a Causa e os Direitos do Povo Timorense fossem reconhecidos, no Parlamento Europeu.

No âmbito da restauração da independência, Dr. Mário Soares através da sua Fundação elaborou e concretizou um projeto de grande relevância para a preservação da memória da heróica luta do povo de Timor-Leste pela sua Liberdade, no Arquivo e Museu da Resistência timorense em Díli.

Assim, o Presidente da República, nos termos do artigo 85.º alínea j) da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, conjugado com o artigo 2.º do Decreto-Lei 20/2009 de 6 de maio, decreta:

É condecorado, com o Grande-Colar da “Ordem de Timor-Leste”, o ex-Presidente da República Portuguesa, Dr. Mário Soares.

Publique-se.

O Presidente da República,

Taur Matan Ruak

Assinado no Palácio Presidencial Nicolau Lobato, aos 1 de agosto de 2016

DECRETO DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA N.º 28/2016

de 3 de Agosto de 2016

A atribuição de condecorações radica num costume antigo e representa o reconhecimento da Nação e do Estado para com os cidadãos e entidades que se distinguem, pela sua ação, em benefício da comunidade, do país e da Humanidade.

A Ordem de Timor-Leste, criada pelo Decreto-Lei n.º 20/2009, de 6 de Maio, destina-se a reconhecer aos nacionais e estrangeiros, que, pelo seu comportamento ou por atos praticados, tiveram um contributo significativo em benefício do país, dos timorenses ou da Humanidade.

Sir Jeremiah Mateparae esteve em Timor-Leste, em mais do que uma ocasião, demonstrando a sua genuína amizade pelo Povo Timorense e o seu empenho pelo nosso país.

O Tenente-General, Sir Jeremiah “Jerry” Mateparae esteve em Timor-Leste, no período de Dezembro de 1999 a Julho de 2001, integrado nas forças da Nova Zelândia e no âmbito da Administração Transitória das Nações Unidas (UNTAET). Contribuiu, activamente, nesse período, para a consolidação da Paz e da estabilidade nacional e regional, forjando fortes laços de amizade com o Povo timorense.

Hon. Sir Jeremiah Mateparae, Governador-Geral da Nova Zelândia, desde 2011, **continua a pautar o seu comportamento pelo elevado sentido de Estado que o caracteriza**, cimentando as relações de amizade entre os Estados e os Povos de Timor-Leste e da Nova Zelândia.

É agora chegado o momento da República Democrática de Timor-Leste e do Povo Timorense reconhecerem, com gratidão, o papel desenvolvido por Hon. Sir Jeremiah “Jerry” Mateparae.

Assim, o Presidente da República, nos termos do artigo 85.º alínea j) da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, conjugado com as disposições conjugadas do artigo 2.º e do artigo 4.º n.ºs 1 e 3 do Decreto-Lei n.º 20/2009, de 6 de Maio, decreta:

É condecorado, com o Grande-colar da Ordem de Timor-Leste o **Lt Gen Rt, Honourable Sir Jeremiah “Jerry” Mateparae, Governador-Geral da Nova Zelândia**.

Publique-se.

O Presidente da República,

Taur Matan Ruak

Palácio Presidencial Nicolau Lobato, aos 1 de agosto de 2016.

RESOLUÇÃO DO GOVERNO N.º 20/2016

de 3 de Agosto de 2016

APROVA AS AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA A MELHORIA DA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA EDUCAÇÃO

Tal como realçado no Plano Estratégico de Desenvolvimento, *a verdadeira riqueza de qualquer Nação é a força do seu povo*. Por tal, *a maximização da saúde, educação e qualidade de vida gerais do povo timorense é essencial para se alcançar uma Nação justa e desenvolvida*.

A educação representa um dos pilares fundamentais da sociedade, devendo o Estado assegurar os recursos humanos e financeiros necessários para conferir a qualidade mínima exigida a nível da transmissão dos conhecimentos e das qualificações necessárias para o desenvolvimento de vidas saudáveis e produtivas, assegurando, assim, a contribuição de todos de forma ativa para o desenvolvimento da Nação. Sendo ainda que a educação e formação profissional de qualidade são estratégias de transversal importância ao desenvolvimento dos restantes sectores da sociedade.

Os recursos humanos da educação, os educadores e professores, são o elemento-chave para a educação de qualidade.

Grandes avanços já foram alcançados no âmbito do fortalecimento dos recursos humanos da educação nos últimos anos, especialmente através da criação de uma carreira especial de docentes, que valoriza esta profissão, e da implementação de medidas para a obtenção do conhecimento e qualificação mínimos exigidos à integração nesta carreira.

Este tamanho esforço apresentou-se como um desafio para que o Ministério da Educação conseguisse, com base nos recursos disponíveis, assegurar a aprovação do quadro de pessoal dos estabelecimentos de educação e ensino e a colocação de docentes de forma adequada, refletindo a necessidade da comunidade educativa local. Ainda a limitação orçamental não permitiu ao Governo assegurar o benefício da progressão na carreira e o acesso à reforma, ambos representando direitos previsto em lei.

Sendo a carreira de docente uma carreira especial da administração pública, esta deve, por regra, seguir a política traçada pelo Governo no que diz respeito à abertura de oportunidades para a integração de novos membros. Ao mesmo tempo, é essencial considerar que, sendo a educação um sector prioritário e verdadeiramente amplo, assegurando um serviço público diário ao benefício de quase 40% da população acessível em todo o território nacional, deve-se implementar as medidas exigíveis para possibilitar o cumprimento das metas mínimas traçadas para o desenvolvimento do capital humano nacional.

Nota-se, ainda, que a carreira docente é uma carreira de carácter contínuo, e a continuação do acesso à educação requer ações regulares para prover as respostas adequadas às mudanças ocasionadas à situação dos seus membros, e, ainda, aquelas

que acontecem na própria comunidade mesmo num curto espaço de tempo.

É, desta maneira, essencial identificar as ações mais prementes que devem ser implementadas para fazer face aos desafios atuais encarados para assegurar a efetiva gestão dos recursos humanos da educação, e que, sem a devida atenção, podem impedir o avanço gradual do sector da educação.

Por tal, considera o Governo, pelo potencial impacto orçamental e pela necessidade de obter-se uma posição coletiva sobre este assunto, ser necessário aprovar por resolução as ações prioritárias para a melhoria da gestão dos recursos humanos da educação.

Assim, o Governo resolve, nos termos do número 3 do artigo 115.º da Constituição da República, o seguinte:

1. Aprovar as ações prioritárias, constante no documento em anexo à presente resolução e que dela faz parte integrante.
2. Aprovar a realização das medidas para o acesso à carreira docente dos educadores e professores contratados que tenham as habilitações académicas exigidas por Lei para, efetivamente, integrarem a carreira no ano de 2017.
3. Aprovar a abertura de concurso para o ingresso à carreira docente para assegurar o preenchimento das vacaturas por virtude da reforma e morte de docentes para, efetivamente, ingressarem na carreira no início do ano de 2017.
4. Realizar as medidas necessárias, no âmbito das competências do Governo, para assegurar a implementação das ações urgentes de ingresso e acesso na carreira docente, a colocação de docentes de acordo com as necessidades previstas no quadro de pessoal dos estabelecimentos de educação e ensino, a progressão na carreira e a implementação do regime transitório da reforma, tais como exigidos por lei.
5. Determinar que a presente resolução entre em vigor no dia seguinte à sua publicação no Jornal da República.

Aprovado em Conselho de Ministro em 19 de Julho de 2016.

Publique-se.

O Primeiro Ministro

Dr. Rui Maria de Araújo

ANEXO

Ações prioritárias para a melhoria da gestão dos recursos humanos da educação 2016-2017

I. Introdução

A melhoria da qualidade da educação, um alcance fundamental para um melhor futuro de Timor-Leste, só será atingida quando da existência de educadores e professores de qualidade que têm o seu papel fundamental na construção da nossa sociedade e no desenvolvimento do nosso país efetivamente reconhecido.

O Programa do VI Governo Constitucional considera ser necessário “*garantir a implementação de mecanismos de gestão escolar que garanta a provisão de educação de qualidade de forma eficiente, acessível e sustentável. Esta abordagem inclui os aspetos administrativos, financeiros, académicos, logísticos e de recursos humanos, assim como o envolvimento dos professores, pais e alunos*”.

O Estatuto da Carreira Docente, aprovado em 2010, representou um passo importante na valorização da carreira de educador e professor e na determinação de regras e requisitos que possam conduzir a uma verdadeira melhoria na qualidade da educação. No entanto, a implementação desta carreira ainda não assegurou o impacto positivo ensejado pelo legislador devido, em grande parte, às políticas de restrição ao acesso à função pública e a disponibilização de orçamento.

Nota-se que uma gestão de qualidade dos recursos humanos da Administração Pública em geral deve ter por base a definição das principais políticas necessárias para encarar os desafios existentes. Esta questão é ainda mais pertinente quando relacionada com a gestão dos recursos humanos da educação, por seu número alargado, cobertura ampla no território, pela existência de uma carreira especial, e pela necessidade de assegurar uma qualidade mínima tal como exigido em lei nacional e no âmbito do direito internacional dos direitos humanos.

Deste modo, o objetivo de garantir um ensino e uma educação de qualidade obriga o Ministério da Educação, enquanto instituição responsável pela gestão dos recursos humanos da educação, a conceber e implementar estratégias que permitam promover a qualidade do ensino através do fortalecimento da carreira docente.

Por tal, no âmbito da implementação do Programa do VI Governo Constitucional, foram identificadas as principais ações prioritárias para dar resposta aos desafios atuais mais prementes, e, assim, assegurar a realização de ações capazes de melhorar a gestão dos recursos humanos da educação, possibilitando o fortalecimento do sistema de ensino.

II. Situação atual

Os recursos humanos da educação contam atualmente com cerca de 15.000 educadores e professores, dos quais 72% já

integram a carreira especial de docente, e possuem a habilitação literária exigida por lei, sendo titulares de grau de bacharel, licenciado ou equivalente. Dos docentes que integram a carreira, 64% são homens e apenas 36% mulheres. Relativamente à idade dos docentes de carreira, 32% possuem idade superior a 50 anos.

A Lei de Bases da Educação estabelece a qualificação mínima de Bacharelato para o ensino na educação pré-escolar e ensino básico – educação obrigatória do 1.º ao 3.º ciclo, perfazendo 9 anos de escolaridade - e a Licenciatura para o ensino secundário, relativo aos 10.º ao 12.º ano de escolaridade.

Os educadores e professores desempenham as suas funções em mais de 1.200 escolas básicas públicas, que se encontram agrupadas em Estabelecimentos Integrados de Ensino Básico, 200 pré-escolas públicas e 61 escolas secundárias públicas, de curso geral e técnico vocacional. Há ainda, aproximadamente, 1.500 educadores e professores desempenhando suas funções em estabelecimentos de educação e ensino particulares ou cooperativos, representando o destacamento destes como um dos apoios do Estado às escolas privadas.

Os educadores e professores ensinam uma média de 220 dias letivos num ano letivo a mais de 391.000 crianças e jovens nos estabelecimentos de educação e ensino distribuídos no território.

É de notar ainda que o Estatuto da Carreira Docente entrou em vigor no final de 2010, prevendo um regime transitório que incluiu a maioria dos professores permanentes que não possuíam as habilitações necessárias para o acesso à carreira definitiva, carecendo este processo de tempo para a sua implementação.

Podem ser identificados um número de questões atuais que serviram como base para a identificação das ações propostas neste documento.

a) Velhice, invalidez ou morte de docentes

O regime de carreira docente integra atualmente 10.769 professores que cumpriram os requisitos da habilitação académica para concretizarem o acesso à carreira.

No entanto, deste grupo existem, atualmente, 212 professores que já ultrapassaram a idade dos 65 anos e 475 professores que já se encontram entre os 61 e 65 anos de idade. Acresce ainda que a Direção Nacional de Recursos Humanos do Ministério da Educação possui ainda o registo de que, desde 2011, cerca de 250 professores faleceram ou solicitaram a Pensão de velhice prevista no regime transitório de segurança social na velhice, invalidez e morte para os trabalhadores do Estado.

Segundo a projeção de dados existente da idade dos educadores e docentes, estima-se a necessidade de, até 2030, ser necessário substituir mais de 3.000 professores que acederão à idade de reforma, considerando-se o alcance da idade de reforma médio anual de aproximadamente 220 professores.

Para assegurar a continuação do ensino-aprendizagem e para prover as condições de que os educadores e professores de

mais idade possam gozar do seu merecido descanso é essencial tomar as necessárias ações para assegurar uma eventual substituição destes.

b) Progressão na carreira

A criação de uma carreira especial para a docência incluiu a previsão de um sistema claro de progressão de carreira.

Até o momento, por limitações orçamentais, nenhum docente gozou efetivamente o seu direito à progressão na carreira após o acesso à mesma.

À data, constata-se, com base nos resultados da avaliação de desempenho, que cerca de 3.000 docentes têm o direito de progredir de escalão, sendo que alguns deles têm o direito à progredir 2 escalões.

Sendo a progressão na carreira um direito previsto em lei, mostra-se uma obrigação do Estado o pagamento do diferencial remuneratório relevante, a partir do momento em que os requisitos legais e o prazo exigido estejam cumpridos.

c) Reforma dos docentes

O regime transitório da reforma por velhice, previsto no Lei n.º 6/2012, de 29 de Fevereiro, e regulado pelo Decreto-Lei n.º 23/2012, de 24 de Maio, prevê a titularidade para aceder a este benefício a todos que possuem mais de 60 anos.

Em 2015, um levantamento foi realizado sobre a idade dos docentes, com uma previsão de potenciais beneficiários da pensão de velhice até 2030, estimando-se a existência de mais de 3.000 docentes que atingirão a idade de reforma.

Um número pequeno de professores já submeteu o seu pedido de reforma, o qual encontra-se em processamento. No entanto, por limitações orçamentais e impossibilidade de ingresso de novos docentes, ainda não foi assegurado de forma sistemática o acesso ao direito de pensão da velhice aos seus titulares.

A existência de um número significativo de professores com uma idade avançada, sem a possibilidade real de aceder à reforma, pode trazer verdadeiro impacto negativo ao sistema educativo, nomeadamente na assiduidade e pontualidade dos docentes de idade avançada devido às dificuldades de locomoção e às questões de saúde.

d) Professores contratados

Em 2013, o Ministério da Educação levou a cabo um processo de contratação de 4.220 professores, que estavam a desempenhar funções de docência nas escolas em condições de voluntariado.

Relativamente a este grupo de professores, um aspeto relevante, que se apresenta como um desafio para o setor da educação, relaciona-se com as suas habilitações académicas. Do total dos professores com contrato a termo certo, apenas 23% (973) possuem as habilitações mínimas de bacharelato, cumprindo com o requisito para o acesso à carreira docente.

No entanto, estes professores contratados já apoiam o sistema educativo há muitos anos, e cooperam diariamente para assegurar o acesso à educação, pelo que urge encontrar uma solução que permita que possam continuar a contribuir para o desenvolvimento do setor da educação, seja como docentes ou em outras funções de apoio à gestão escolar.

e) Professores “Reclamantes”

Apesar do processo de identificação dos professores voluntários, em 2013, ter permitido a contratação de 4.220 professores, o Ministério da Educação tem continuado a receber reclamações de outros professores que continuaram a desempenhar funções nas escolas em regime de voluntariado.

Assim, existem 598 professores “reclamantes” que alegam que, aquando do processo de identificação dos professores voluntários, já lecionavam nas escolas.

f) Distribuição desproporcional de educadores e professores no território

A realidade atual é que algumas escolas contam com a participação de um número suficiente, e por algumas vezes excedente, de professores, enquanto outras tem verdadeira falta de professores. Apesar da determinação de suplementos que motivem os professores a trabalhar em áreas remotas, nota-se uma concentração excessiva de professores nas áreas rurais. Foi identificado, por exemplo, que uma escola de 3.º ciclo do Ensino Básico em Díli conta com 15 professores a mais do que é necessário para o número de turmas existentes. Tal situação cria um verdadeiro desequilíbrio no acesso à educação.

Esta situação atual tem na sua raiz a não existência de quadro de pessoal dos estabelecimentos de educação e ensino e ainda a falta da realização de colocação regular de professores, ambas medidas exigidas por Lei por representarem ações que asseguram a boa gestão dos recursos humanos e garantem um eficiente uso dos recursos existentes (*cf.*: artigos 9.º e 31.º do Estatuto da Carreira Docente).

Entende-se ser urgente a aprovação de ambas as regras para a determinação do quadro de pessoal, e a (re)colocação dos educadores e professores de acordo com o mesmo. Tais medidas requerem não somente a aprovação de diplomas legislativos, mas, ainda, orçamento para assegurar a implementação da recolocação em consequência do acesso a suplementos relevantes previstos na Lei, como os suplementos para áreas remotas e alojamento.

III. Estratégias prioritárias

O Governo pretende desenvolver um número de ações concertadas para garantir gestão mais eficaz e eficiente dos recursos humanos da educação, inclusivamente os docentes, e assim melhorar a qualidade do ensino e aprendizagem; e fortalecer o acesso à educação a todos em condições de igualdade.

As principais medidas a serem tomadas para dar resposta aos desafios atuais tal como identificados acima podem ser agrupadas naquelas relativas ao (A) reforço da gestão dos recursos humanos da educação, (B) preenchimento das

necessidades imediatas; e a (C) consolidação da carreira docente.

(A) REFORÇO DA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA EDUCAÇÃO

O processo de aprovação do *Quadro de Pessoal* para as escolas de todos os níveis de ensino, que se espera que fique concluído no próximo mês de Julho, é considerado um passo decisivo para assegurar uma gestão mais eficaz dos recursos humanos da educação, e garantir um acesso igualitário a um ensino de qualidade.

A aprovação do quadro de pessoal requer a determinação de regras com base nos currículos nacionais dos diversos níveis de educação e ensino, a estrutura da administração e gestão das escolas tal como prevista em Lei, e a tomada de decisões de caráter organizativo no que toca a formação de turmas, regulados por diploma ministerial do Ministro da Educação. Através do quadro de pessoal serão identificados os recursos humanos necessários para o ensino e, ainda, para a gestão eficiente das escolas.

Após a definição do quadro de pessoal por cada escola, será possível estabelecer um *Sistema Nacional de Colocação dos Docentes* que permita a determinação das regras e os procedimentos para a colocação regular de docentes.

Com a aprovação do quadro de pessoal e a primeira colocação de docentes, mostra-se possível determinar precisamente o número de vagas ainda a preencher em cada uma das escolas.

Prevê-se que, já em 2017, seja possível colocar, pela primeira vez, os docentes de acordo com as reais necessidades das escolas, tal como determinado no seu quadro de pessoal. O Ministério da Educação encontra-se a elaborar o quadro de pessoal das escolas, estimando-se a recolocação dentre 8 a 10% dos docentes por ser necessário a transferência destes de um Estabelecimento Integrado para outro dentro do mesmo município ou para diferentes municípios.

(B) PREENCHIMENTO DAS NECESSIDADES IMEDIATAS

Devido ao número de professores que faleceram, que solicitaram a Pensão de Velhice e que já atingiram a idade para aceder à reforma, é importante *garantir a abertura de processos para o ingresso de novos professores*, de forma a permitir que possam ser preenchidas as vagas que o sistema de ensino necessita.

Há ainda outros fatores que justificam a abertura destes novos processos de recrutamento para a posição probatória de Assistente, tal como previsto no Estatuto da carreira, nomeadamente a taxa de crescimento da população, a necessidade de redução do número de alunos por turma e o aproveitamento dos recém-graduados pelas Faculdades da Educação nas Universidades Nacionais e Estrangeiras. Acresce que o ingresso de novos professores com as habilitações adequadas promoverá o fortalecimento da carreira docente e será um fator conducente para o aumento da qualidade do ensino e aprendizagem.

Observa-se ser necessário a regulamentação do ingresso na

carreira docente através da elaboração de Decreto-Lei relevante, tal como previsto no artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente, assegurando, assim, a existência do regime jurídico para a realização dos concursos para o ingresso na carreira docente.

O Ministério da Educação encontra-se a desenvolver uma análise mais detalhada sobre as necessidades de recursos humanos da educação com base nos resultados recentes do Censur de 2015, incluindo a projeção populacional nas diferentes regiões do país.

(C) CONSOLIDAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE

Tal como exigido por lei, a implementação do regime de carreira docente requer o gozo à progressão na carreira, pelo que se **mostra urgente assegurar o orçamento necessário para efetivar este direito.**

De forma semelhante, com a entrada em vigor do regime transitório de segurança social na velhice, invalidez e morte para os trabalhadores do Estado, desde o início de 2012, deve ser assegurado, aos docentes que alcançaram a idade prevista em lei para beneficiar da pensão de velhice, o gozo efetivo deste direito. **Deve, assim, o Governo assegurar os recursos financeiros necessários à implementação deste regime.**

Um aspeto pertinente, relaciona-se com a existência de quase 1.000 professores contratados que, apesar de possuírem as habilitações mínimas de bacharelato, ainda não tiveram oportunidade de terem acesso à carreira docente. Estes professores lecionam há diversos anos, mas numa situação precária a nível contratual e salarial, apesar de exercerem funções da mesma natureza que aquelas desempenhadas pelos docentes que integram o regime de carreira.

Nota-se que diferente do regime geral da função pública, tal como previsto no Estatuto da Carreira Docente, a contratação de professores por contrato de trabalho a termo certo deve ser utilizada somente para o preenchimento de necessidades não permanentes e de ausências temporárias de docentes. A realidade é que estes educadores e professores contratados não exercem funções temporárias, mas preenchem as tão necessitadas funções para garantir o regular funcionamento do processo de ensino-aprendizagem nas escolas.

Nesta conformidade, é urgente **desenvolver os mecanismos necessários para que os professores contratados com a habilitação académica exigida por Lei possam ter acesso à carreira docente**, de forma a valorizar o seu desempenho profissional ao longo dos anos que têm trabalhado no sistema de ensino e prover a segurança laboral que uma integração na carreira oferece.

O procedimento para o acesso à carreira docente para os professores contratados dá-se com a realização de Exame de Aferição de Conhecimentos do Quadro Obrigatório de Competências.

É importante considerar que, até a conclusão dos procedimentos de ingresso e acesso à carreira docente, as escolas estarão perante um deficit de educadores e professores. Neste sentido, a solução deverá passar pela **contração temporária excepcional** dos educadores e professores atualmente não remunerados, até que seja implementado o **primeiro processo de ingresso e acesso à carreira docente**. A estes será dada a oportunidade de participarem no processo para o ingresso e/ou acesso à carreira, já que do universo deste grupo de profissionais da educação 24% (141 professores) possuem habilitações mínimas de bacharelato.

IV. Calendarização das ações (até final de 2017)

A implementação das ações identificadas, no âmbito da gestão de recursos humanos, encontra-se definida, nos anos de 2016 e 2017, de acordo com o seguinte calendário:

Principais Ações	Calendário de implementação
Aprovado do Quadro de Pessoal de todas as escolas [Reforço da Gestão dos Recursos Humanos da Educação];	Agosto de 2016
Aprovado o Sistema Nacional de Colocação de Docentes [Reforço da Gestão dos Recursos Humanos da Educação];	Outubro de 2016
Realizada a recolocação dos educadores e professores para o ano letivo de 2017 [Reforço da Gestão dos Recursos Humanos da Educação];	Novembro de 2016
Concluído o processo de ingresso à carreira docente para cerca de 1.000 educadores e professores – realização do concurso de ingresso [Preenchimento das Necessidade Prementes];	Novembro de 2016
Concluída a integração na carreira para os 3.247 educadores e professores contratados, através da realizado do exame de aferição de competências [Consolidação da Carreira Docente]	Novembro de 2016
Contratados 598 professores reclamantes/voluntários [Consolidação da Carreira Docente]	Janeiro de 2017
Implementação da progressão de escalão na carreira de cerca de 2.000 docentes[Consolidação da Carreira Docente];	Janeiro de 2017
Processamento do pagamento dos pedidos de pensão de velhiceaos docentes[Consolidação da Carreira Docente];	Janeiro de 2017
Realizada a recolocação dos professores para o ano letivo de 2018 [Reforço da Gestão dos Recursos Humanos da Educação];	Novembro de 2017
Realizado o processo anual de recrutamento para o ingresso na carreira docente – estimado de 200 vagas [Preenchimento das Necessidades Prementes];	Novembro de 2017