



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Revisão do Estatuto da Carreira Docente

2.º Tema – *Habilitação para a docência, Recrutamento e Admissão*

Apreciação do documento apresentado pelo Ministério da Educação, Ciência e Inovação a 25 de março de 2026

Na reunião realizada no dia 25 de março de 2026, foi projetado um documento, posteriormente enviado por e-mail, que serviu de base discursiva à exposição que foi apresentada pelo Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI).

Logo no início da apresentação do MECI, foi declarada concluída a discussão sobre o Tema 2 do processo de revisão do ECD – Habilitação para a docência, Recrutamento e Admissão, – considerando o senhor ministro ser agora o momento de discutir a legislação subsidiária relativa ao referido tema, mais concretamente: o DL 32-A/2023 (concursos para recrutamento do pessoal docente); o DL 27/2006 (grupos de recrutamento, incluindo o ensino vocacional da Dança e Música); o DL 80-A/2023 (requisitos de formação científica); o DL 79/2014, o DL 287/88 e o DL 95/97 (habilitação profissional e profissionalização em serviço).

Sobre esta matéria, a FENPROF manifesta o seu veemente protesto pela decisão unilateral do MECI de encerrar a discussão do Tema 2, ignorando o pedido da FENPROF de convocação de uma nova reunião para o efeito, o que só pode ser interpretado como falta de espírito democrático e negocial, num quadro em que são vários os esclarecimentos solicitados que permanecem sem resposta.

Faz parte do espírito e das regras da negociação coletiva a definição conjunta de metodologias e calendário, algo que o MECI parece desconsiderar, assumindo-se como parte que determina as reuniões e o calendário de acordo com as suas conveniências. A FENPROF que representa docentes cujas legítimas expectativas profissionais estão em questão nestas negociações, não aceita a decisão, nem sequer fundamentada, de não agendamento da reunião solicitada para aprofundamento e compreensão do Tema 2. Encarar as negociações como um poder na mão de uma das partes, não é comportamento tolerável e não demonstra boa-fé no processo. Ademais, tenha-se em conta que as propostas expressas de alteração ao ECD até agora apresentadas pelo MECI não só não o melhoram, como agravam o Estatuto em vigor (ver pareceres da FENPROF de 25/02/2026 e 06/03/2026 e ofício de 16/03/2026), obliterando garantias e salvaguardas que um estatuto de carreira que vise uma efetiva valorização dos profissionais deve necessariamente

consagrar. Relembra-se, ainda, que a FENPROF rejeita que os assuntos abordados em cada tema fiquem definitivamente encerrados, reiterando a exigência de, no final do processo de revisão, todos estarem em apreciação para um encerramento final global.

Relativamente ao documento projetado a 25/03/2026 e recebido a 26/03/2026, atendendo ao seu carácter vago e, na nossa opinião, visando fundamentalmente a legitimação das opções e propostas que o MECI ainda não apresentou, limitamo-nos a registar alguns comentários e, sobretudo, a formular questões sobre as alterações que, afinal, o MECI pretenderá introduzir no Decreto-Lei 32-A/2023, de 8 de maio (concursos de seleção e recrutamento de docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário).

Ponto prévio

Antes de avançarmos para os comentários e questionamentos sobre o documento do MECI, importa reafirmar as questões centrais para a FENPROF (parecer de 25/03/2026) sobre a matéria em apreço:

A FENPROF reitera, no que se refere à Habilitação para a docência, Recrutamento e Admissão, o que consta das suas propostas globais de revisão do ECD, já entregues ao MECI no quadro das negociações. Solicita-se, uma vez mais, a melhor atenção para as propostas que foram construídas sobre um amplo e participado debate com os professores e educadores. Destacam-se em particular os seguintes princípios que o ECD deve consagrar:

- Continuar a estabelecer, com clareza, o concurso como processo normal e obrigatório de seleção e recrutamento para o exercício de funções docentes;

- Consagrar a graduação profissional como critério primordial na orgânica dos concursos;

- Manter as designações e conceitos de habilitação profissional e habilitação própria, este indevidamente afastado da redação em vigor;

- Estabelecer, como regra, para o exercício de funções e, portanto, para o acesso ao concurso, a posse de habilitação profissional;

- Admitir, contudo, o acesso aos concursos e ao exercício de funções por detentores de habilitação própria, garantindo o acesso à profissionalização;

- Preservar a existência de quadros de pessoal tipificados como de agrupamento, escola não agrupada e de zona pedagógica;

- Definir como referência para abertura de lugares de quadro – destinados à satisfação de necessidades permanentes - os 3 anos de ocupação por docentes contratados a termo e/ou de quadro de zona pedagógica;

- *Assegurar o rigoroso cumprimento das finalidades já hoje descritas para os quadros de zona pedagógica;*

- *Garantir o cumprimento dos princípios inscritos na Diretiva 1999/70/CE e no respetivo acordo quadro (não abuso e não discriminação), no que diz respeito aos docentes contratados a termo resolutivo;*

- *Acolher como referencial para acesso necessário a lugar de quadro o cumprimento de 3 anos de serviço docente com contrato a termo resolutivo;*

- *Eliminar o período probatório, substituindo-o por um ano de indução coincidente com o primeiro ano de exercício da profissão.*

Sobre as considerações inscritas no documento projetado

Página 2

A barra cronológica apresentada refere que este processo de discussão da legislação subsidiária relativa ao tema 2 de revisão do ECD se prolongará até junho, com aprovação e publicação do segmento revisto, arrastando a discussão do tema 3 para momento posterior, o que configura um novo atraso no processo de revisão do ECD e na consequente – ou pelo menos aguardada - valorização da profissão docente.

Na coluna à esquerda, é declarado que, com as alterações introduzidas no Tema 1 (Perfil Geral do Docente. Direitos, Garantias e Deveres), são reforçadas a clareza normativa e a autonomia técnica, científica e didática dos docentes e é melhorada a articulação entre direitos, garantias, deveres e responsabilidade profissional. Contudo:

- Como sustentar tal afirmação com a introdução do ReCAP (Referencial de Competências da Administração Pública), que trilha precisamente o sentido inverso, impondo um controlo administrativo e político dos profissionais docentes e anulando as especificidades inerentes à carreira docente, sobre elas prevalecendo normas gerais das carreiras da Administração Pública?

- Como sustentar tal afirmação quando são eliminados direitos atualmente consagrados, como o direito à negociação coletiva, à participação individual e coletiva no processo educativo, à representação dos docentes em instâncias várias e à proteção relativamente a doenças provocadas ou agravadas pelo exercício da profissão (doenças profissionais)?

- Como sustentar tal afirmação sem garantir que a carreira docente continua como carreira de corpo especial da Administração Pública? Recorda-se que, depois de 2008, o ECD já teve diversas revisões e tal não implicou a conversão do corpo especial em carreira de regime especial, como pretende o MECI, com as consequências que tal acarreta.

Na coluna central, já relativamente ao Tema 2 (Habilitação para a docência, recrutamento e admissão) é referido que as alterações introduzidas pelo MECI: clarificam a exigência, científica e pedagógica no acesso à profissão; estruturam o concurso como

procedimento nacional centralizado e transparente; simplificam e sistematizam o regime aplicado à vinculação; determinam acompanhamento e apoio didático, pedagógico e científico aos docentes em período experimental. Contudo:

- Como se compatibiliza essa “clarificação” com a eliminação dos conceitos de habilitação profissional e habilitação própria, certamente visando que docentes só com formação científica possam exercer atividade onde com habilitação própria não seria permitido? A haver essa intenção, tal mereceria a rejeição e o mais veemente repúdio da FENPROF!

- Como se garante a transparência, se o propósito é substituir concursos por procedimentos concursais indefinidos?

- Como se assegura a equidade, se não se garante que o concurso é anual e a graduação profissional é o critério central a aplicar em todas as modalidades de concurso?

- Como se distingue o conceito de período experimental que confunde o conceito legalmente previsto para início de contrato, com o necessário período de indução na profissão?

Página 3

Titulada como os *“Desafios de gestão de recursos humanos do MECI”*, é apresentado um conjunto de dados do sistema educativo (docentes, valor da despesa e número de escolas), demonstrativo da grande dimensão do sistema. Não deixamos de registar a curiosidade de que o principal indicador de grandeza do sistema, o número de alunos, é esquecido. Mais de um milhão e trezentos mil alunos, todos os dias úteis, do início de setembro ao final de julho, das 8h00 da manhã às 19h00, ajuda a entender melhor o que está em causa quando se fala da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário públicos.

São referidos como elementos de pressão as percentagens de docentes com mais de 60 e 50 anos e as perspetivas de aposentação para as próximas duas décadas. Tal problema é tão só o resultado da política educativa das duas últimas décadas, durante as quais milhares de jovens chegaram a ser aconselhados a abandonar a profissão, muitos fizeram-no, e o rejuvenescimento não foi nunca uma preocupação dos governantes.

É também referido que, ao longo do ano, surgem milhares de necessidades, para as quais o atual sistema de recrutamento impede uma resposta rápida com milhares de candidatos a docentes a não terem oportunidade de colocação. Sendo verdade que, ao longo do ano, surgem milhares de necessidades, não é verdade que a falta de professores resulte do sistema de recrutamento e do impedimento de milhares de candidatos se apresentarem a concurso, mesmo os que terminam o curso no ano letivo anterior, sendo-lhes possibilitada, nesse primeiro ano, a candidatura à contratação de escola, aspeto que poderá, ainda assim, vir a ser melhorado. Se assim fosse, o número de candidatos

disponíveis nas reservas de recrutamento não baixaria de ano para ano, nem os concursos externos extraordinários ficariam com vagas por ocupar. O problema da falta de professores é mesmo porque não há professores em número suficiente e os milhares que existem e abandonaram a profissão não estão disponíveis para trabalhar nas condições que atualmente existem (salário, carreira, condições de trabalho, entre outras), apesar de estarem devidamente habilitados e, muitos deles, com experiência da docência.

Página 4

Com o título *Reforma do MECI | Novo Paradigma*, é apresentada, em nome próprio, a bondade da reforma em curso. Sublinhando novamente a ideia de que a falta de professores se deve às ineficiências da administração, provocadas, presume-se, pela inépcia de anteriores titulares e do sistema de informação que os acompanhou, apresenta-se um quadro impossível de ler, para assegurar, talvez, que o novo paradigma e a reforma a ele subjacente tudo vão resolver. Por outro lado, é referido que o novo modelo concursal permitirá a *transparência e equidade no recrutamento e colocação*, como se, até aqui, não estivessem asseguradas. Em relação a esta matéria, reafirmamos o que para a FENPROF é óbvio: faltam professores porque não há professores disponíveis nas condições oferecidas pelo MECI e a solução passa pela atratividade da carreira e pela valorização urgente do ECD.

Aliás, da reforma do MECI, o que releva até agora é a extinção de serviços de administração direta do Estado e a transferência para institutos públicos, seja a recém-criada AGSE, I.P., sejam as já existentes CCDR, I.P., cujos objetivos, e impactos, a seu tempo, certamente mais cedo do que tarde, serão totalmente compreendidos.

Página 5

Na página 5 do documento, com o título *Recrutamento e Colocação de Docentes, Modelo as-is*, é apresentado um quadro ilustrativo do atual modelo de recrutamento e colocação de docentes. De notar, no entanto, que a fixação de vagas surge como responsabilidade das unidades orgânicas (AE/EnA) apesar de, na realidade, se verificar que, em muitas situações, as propostas apresentadas por estas não são respeitadas,

Página 6

Na página 6, *Recrutamento e Colocação de Docentes, Modelo as-is | Principais limitações*, o MECI indica aquelas que considera as limitações do modelo vigente, a saber: ausência de gestão de recursos humanos; processo de candidatura moroso e burocrático; vagas por ocupar com candidatos disponíveis; sistema pouco flexível com validações manuais; exclusão de candidatos com habilitação própria; não permite a integração de novos candidatos; modelo de concurso fragmentado.

Sem prejuízo das melhorias que a trilogia agilização, simplificação e sistematização possam trazer, não nos é possível perceber o alcance de afirmações como “ausência de gestão de recursos humanos”, “processo de candidatura moroso e burocrático” e “modelo de recrutamento fragmentado”. Mais intrigantes, ainda, são afirmações como “vagas ficam por ocupar apesar de existirem candidatos disponíveis” ou “sistema pouco flexível e dependente de validações manuais”. Relativamente à “exclusão de candidatos com habilitação própria”, tal como defendemos em sede de concurso externo extraordinário, consideramos a inclusão destes candidatos em prioridade subsequente, tendo em conta as necessidades atuais do sistema. No que se refere à integração de novos candidatos (ex: recém-formados), não manifestamos oposição, desde que tal integração garanta o não abaixamento das habilitações para a docência, nem resulte em subversão da graduação profissional ou alteração de posição nas listas ordenadas de docentes que já nelas constam.

Sobre o Modelo *to be*, Recrutamento e Colocação de Docentes

Página 7

Nesta página, *Recrutamento e Colocação de Docentes, Modelo to-be*, fica patente, até visualmente, aquilo que se tem vindo a referir: é maior a omissão do que a presença de informação. De facto, quer o quadro apresentado, quer as considerações feitas na reunião são demasiado vagos e carecem de esclarecimentos vários para se perceber o modelo em si.

Mais do que de uma declaração de intenções de proceder a uma reforma estrutural do regime de concursos - que identificará vagas através de sistemas de inteligência artificial, com base em projeções de aposentações e outras necessidades do sistema educativo; realizará anualmente o concurso interno, em janeiro, destinado a suprir necessidades permanentes, funcionando simultaneamente como mecanismo de mobilidade interna, para mudança de Quadro; extinguirá a Mobilidade Interna, Contratação Inicial, Reservas de Recrutamento e Contratações de Escola; criará “bolsas” de candidatos para efeitos de colocação; garantirá que nenhum docente profissionalizado será ultrapassado por candidatos com mera formação científica -, importa esclarecer como tal será feito, designadamente:

- Qual o critério objetivo para a definição de “necessidade permanente”? Poderá um horário incompleto ser considerado como tal?

- Que medidas são equacionadas para que o concurso, como é afirmado, permita estabilidade do corpo docente?

- A manter-se a graduação profissional como critério, para que será necessária a IA, se o atual algoritmo dá resposta claramente satisfatória à aplicação desse critério?

- Está prevista a eliminação do concurso externo?

- De que forma será operacionalizado o processo de vinculação de docentes?
- Como será garantido que docentes de carreira não são ultrapassados por outros docentes no acesso a vagas de quadro?
- Qual será o enquadramento futuro da norma-travão e da vinculação dinâmica?
- Na contratação a termo, qual será a intervenção dos diretores das escolas?
- Se o MECI pretende integrar o regime de concursos/procedimentos concursais, tal significa que estes serão apenas definidos em termos gerais, obedecendo a concretização ao disposto no ReCAP ou que o ECD será tão despejado de matérias que essa integração se destina a disfarçar o vazio daí resultante?

Em suma, importa compreender, de forma efetiva e detalhada, em que consiste o modelo chamado *to be* e se o mesmo consagra ou não as garantias que a FENPROF e os professores pretendem ver plasmadas na legislação subsidiária e no próprio ECD. Um ECD só será verdadeiramente valorizado se traduzir uma melhoria inequívoca face ao regime atualmente em vigor. Um ECD desprovido de garantias não constitui uma valorização real, não responde ao problema da atual escassez de professores e não a previne para o futuro, e, por tudo isso, não assegura a qualidade de resposta educativa que, com plena legitimidade, se exige, e bem, à Escola Pública.

Lisboa, 10 de abril de 2026

O Secretariado Nacional da FENPROF