
NOTA À COMUNICAÇÃO SOCIAL**CONFERÊNCIA DE IMPRENSA DE ENCERRAMENTO DO ANO LETIVO****Escola Secundária Alves Martins, Viseu****30 de junho de 2026****ANEXO I - CONCURSOS**

O ano letivo de 2025/2026 confirmou o agravamento da falta de professores nas escolas públicas portuguesas. Apesar das medidas pontuais adotadas pelo Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI), tornou-se ainda mais evidente, afetando um número crescente de alunos escolas e grupos de recrutamento.

Continua, porém, por responder uma questão essencial: quantos alunos ficaram, efetivamente, sem aulas por inexistência de professor colocado? Ao fim de dois anos letivos completos de exercício de funções deste governo, o MECI continua sem disponibilizar esse indicador, apesar de dispor de informação proveniente dos cerca de 800 agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas que tutela.

Na ausência desse dado oficial, a contratação de escola continua a ser o indicador mais adequado para avaliar a dimensão do problema. Todos os horários que chegam a esta fase correspondem a necessidades para as quais não foi encontrada solução através dos mecanismos nacionais de colocação, nem através do recurso a horas extraordinárias ou a docentes aposentados. Os dados disponíveis mostram a deterioração da situação.

Durante o ano letivo de 2025/2026 foram lançados **22 042 horários** para contratação de escola, correspondentes a **407 372 horas letivas**, o valor mais elevado dos últimos três anos. Estes horários corresponderam a uma estimativa semanal de **dezenas de milhares de alunos abrangidos**, representando um crescimento de **32,81 %** no número de horários, **39,23 %** no número de horas e **27,22 %** no indicador relativo aos alunos, face ao ano letivo anterior.

Estes números demonstram que a falta de professores não está a diminuir. Pelo contrário, está a agravar-se.

Também a distribuição territorial do problema sofreu alterações relevantes. Se durante vários anos a escassez de docentes se concentrou sobretudo nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Algarve, os dados de 2025/2026 mostram um alargamento progressivo da carência a todo o território nacional. Distritos como Leiria, Castelo Branco, Portalegre, Braga, Vila Real e Porto registaram crescimentos muito expressivos da contratação de escola, revelando que o problema deixou de ser localizado para assumir uma dimensão nacional.

A análise por grupos de recrutamento confirma igualmente a gravidade da situação. No terceiro período, os maiores níveis de carência verificaram-se no 1.º Ciclo do Ensino Básico (GR 110), na Educação Especial (GR 910), em Português (GR 300), em Matemática (GR 500) e em Português/Inglês (GR 330). São indiscutíveis as preocupações que isto levanta.

Os concursos de professores

Os concursos realizados em 2026 permitem compreender melhor as dificuldades atuais de recrutamento e as tendências futuras. Em todo o caso, não são eles os responsáveis pela falta de docentes, ao contrário da ideia que o ministro tem repetido.

No concurso interno apresentaram-se 33 605 candidatos, correspondentes a cerca de um terço dos docentes dos quadros do MECI. Destes, apenas 14 391 obtiveram colocação.

A análise da idade e do tempo de serviço dos candidatos evidencia um corpo docente fortemente envelhecido. Quase metade dos candidatos possui 20 ou mais anos de serviço, enquanto apenas 5,14 % têm menos de três anos de serviço. Do ponto de vista etário, apenas 2,35 % têm menos de 30 anos, ao passo que 91,96 % possuem 40 ou mais anos de idade e quase metade já ultrapassou os 50 anos.

O concurso externo revela uma tendência igualmente preocupante. Em 2026 apresentaram-se 24 319 candidatos, o número mais baixo dos últimos três anos. A redução contínua do número de candidatos confirma a crescente dificuldade em atrair novos docentes para a profissão, precisamente quando aumentam as necessidades permanentes das escolas. A valorização da carreira e da profissão será o principal argumento para promover a atratividade, mas o governo arrasta penosamente a revisão do ECD e sem sinais positivos para essa valorização.

Importa ainda sublinhar que milhares de candidatos ao concurso externo possuem já muitos anos de serviço, demonstrando que continuam a existir situações prolongadas de precariedade incompatíveis com uma adequada gestão dos recursos humanos da Educação.

A vinculação e a bolsa de recrutamento

Em 2026 foram vinculados 4776 docentes, menos 22,63 % do que no ano anterior. A redução do número de vinculações contrasta com o aumento das necessidades permanentes das escolas e traduz uma menor capacidade do sistema para estabilizar os seus recursos humanos.

Após a conclusão dos concursos permaneceram disponíveis **21 376 candidatos** para responder às necessidades de contratação ao longo do ano letivo de 2026/2027.

Todavia, este número deve ser analisado com prudência. A distribuição dos candidatos pelos diferentes grupos de recrutamento é muito desigual, concentrando-se uma parte significativa em apenas alguns grupos disciplinares, enquanto muitos outros continuam praticamente sem candidatos disponíveis. Assim, a dimensão aparente da bolsa de recrutamento não corresponde à capacidade efetiva de resposta às necessidades reais das escolas.

Dados / Tabelas

Por Distrito, consolidou-se a tendência, já verificada no segundo período com o distrito do Porto, da subida ao top 5 dos dois maiores distritos do Norte, a descida de Setúbal e Faro e a subida de Leiria (Lisboa – 557 horários; Porto – 449 horários; Leiria – 260 horários; Setúbal e Braga – 258).

Por grupos de recrutamento os mais afetados no 3.º período foram: GR 110 - 1º Ciclo do Ensino Básico, 883 (120 completos e anuais); GR 910 – Educação Especial, 376; GR 300 – Português, 197; GR 500 – Matemática, 161; GR 330 – Português / Inglês 121.

Os agrupamentos de escolas (AE) e as escolas não agrupadas com maior número de contratações de escola foram: o AE Ruy Belo, Sintra – 49; o AE D. Dinis, Leiria – 31; o AE Mafra – 29; o AE Madeira Torres, Torres Vedras – 27; o AE Porto de Mós – 23; o AE Silves – 23; o AE D. José I, Vila Real de Santo António – 22.

	2023/2024	2024/2025	2025/2026	Varição 24/25 – 25/26
Horários	20 211	16 597	22 042	+ 32,81 %
Horas	261 115	292 585	407 372	+ 39,23 %
Alunos (*)	1 331 550	1 372 970	1 746 685	+ 27,22 %

Alunos (*) – Tratando-se do somatório de alunos abrangidos e muitas vezes de horários que permanecem por ocupar, semana após semana, o dado relevante a considerar é o crescimento do indicador, o que é natural tendo em conta que cresceu o número de horários e, em particular, o número de horas.

No que se refere ao número de horas para contratação de escola houve um crescimento contínuo nos últimos três anos. No número de horários, apesar do decréscimo de 23/24 para 24/25, o valor do presente ano letivo voltou a crescer e superou o de 23/24.

A conclusão a retirar é simples: se foram mais os horários e horas em contratação de escola, foram mais os alunos sem aulas por falta de professores colocados, uma vez que, como já foi referido, se estes horários foram lançados para contratação de escola, é porque não tiveram solução com os mecanismos nacionais.

2023/2024	2024/2025	2025/2026	Varição 23/24 - 25/26	Distritos
398	523	653	24,86%	AVEIRO
740	565	754	33,45%	BEJA
647	621	920	48,15%	BRAGA
207	216	292	35,19%	BRAGANÇA
214	213	330	54,93%	CASTELO BRANCO
445	468	635	35,68%	COIMBRA
375	328	337	2,74%	ÉVORA

1655	1847	2174	17,70%	FARO
164	147	174	18,37%	GUARDA
664	723	1160	60,44%	LEIRIA
7871	5460	7444	36,34%	LISBOA
260	230	345	50,00%	PORTALEGRE
1176	1242	1725	38,89%	PORTO
1029	906	1012	11,70%	SANTARÉM
3552	2336	2827	21,02%	SETÚBAL
214	189	243	28,57%	VIANA DO CASTELO
255	194	286	47,42%	VILA REAL
345	362	436	20,44%	UISEU
0	27	297	-----	Outros

Um outro elemento que importa sublinhar é o crescimento mais acentuado de horários em contratação de escola em alguns distritos como é o caso de Leiria, Castelo Branco, Portalegre, Braga, Vila Real e Porto, o que demonstra que o problema está a propagar-se pelo território nacional.

Se foi assim este ano letivo, importa, agora, projetar o futuro. Nesse sentido há que olhar para os professores disponíveis, por um lado, e para a evolução das aposentações por outro.

Os números do concurso interno 2026

Considerando o concurso interno, candidatos pertencentes aos quadros do MECI que pretenderam mudar de agrupamento de escola / escola não agrupada (AE / EnA) ou de grupo de recrutamento (GR), foram 36 156 candidaturas, as quais correspondiam a 33 605 candidatos, ou seja, cerca de um terço dos professores do quadro tentou mudar a sua situação. Dos 33 605 candidatos, 14 391 obtiveram colocação, 8289 em quadro de agrupamento (QA) e 6102 em quadro de zona pedagógica (QZP).

Candidatos – 33605

ANOS SERVIÇO	< 3 ANOS	3 OU MAIS	5 OU MAIS	10 OU MAIS	15 OU MAIS	20 OU MAIS
Nº CAND	1726	31 879	30 465	26 455	21 616	16 470

- 194 candidatos tinham 0 dias de serviço para efeitos de concurso
- Apenas 5,14% (1726) tinham < 3 anos de serviço

- 778 candidatos tinham 36 ou mais anos de serviço
- 49% dos candidatos (16 470) tinham 20 ou mais anos de serviço

IDADE	21 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 70
N.º CAND.	790	882	1029	14 569	13 407	2928
%	2,35	2,62	3,06	43,35	39,89	8,71

- Os candidatos mais novos tinham 23 anos (10 candidatos)
- 21 candidatos tinham 69 anos e 1 tinha 70 (fez os 70 a 16/06)
- Apenas 2,35% (790) tinham menos de 30 anos
- 91,96% (30 904) tinham 40 ou mais anos de idade
- 16 335 (48,60%) tinham 50 ou mais anos de idade

Os números do concurso externo 2026

Já no que se refere ao concurso externo, candidatos que não pertencem aos quadros do MECI, foram 34 020 candidaturas e 24 319 candidatos, o número mais baixo dos últimos três anos (foram 37 372 candidaturas e 26 231 candidatos em 2025 e 45 451 candidaturas e 31 427 candidatos em 2024).

Para além do número de candidatos continuar a baixar de ano para ano, em contraciclo com as necessidades, é significativo que 6486 tenham 12 ou mais anos de serviço, o que constitui sinal de incumprimento da Diretiva 1999/70/CE da União Europeia que proíbe os Estados-Membros do abuso no recurso à contratação a termo e da discriminação dos trabalhadores assim contratados. O panorama geral é o que se segue.

ANOS SERVIÇO	< 3 ANOS	3 OU MAIS	5 OU MAIS	10 OU MAIS	15 OU MAIS	20 OU MAIS
N.º CAND.	9566	14 753	12 161	7665	4891	2566
	39,34	60,66	50,01	31,52	20,11	10,55

Se considerarmos os 174 candidatos da “norma-travão”, o quadro é o seguinte:

ANOS SERVIÇO	< 3 ANOS	3 OU MAIS	5 OU MAIS	10 OU MAIS	15 OU MAIS	20 OU MAIS
N.º CAND.	0	174	161	100	66	26
	0	100	92,53	57,47	37,93	14,94

Os candidatos com menos anos de serviço têm 4 anos de serviço e a idade mais baixa é de 26 anos.

A média de anos de serviço é de 10,9 anos, enquanto a idade média é de 43,2 anos.

Por sua vez, no que se refere aos 3046 candidatos à “vinculação dinâmica”, mecanismo de vinculação que o MECI pretende eliminar, o panorama é o seguinte:

ANOS SERVIÇO	< 3 ANOS	3 OU MAIS	5 OU MAIS	10 OU MAIS	15 OU MAIS	20 OU MAIS
N.º CAND.	0	3046	2559	1326	547	184
	0	100	84,01	43,53	17,96	6,04

Os candidatos com menos anos de serviços têm 3 anos de serviço e a idade mais baixa é de 28 anos.

A média de anos de serviço é de 9,5 anos, enquanto a média etária é de 45,7 anos.

No que se refere às colocações, foram colocados 4776 candidatos. Tinham sido 6173 em 2025, 594 em QA/QE e 4146 em QZP. Existe, portanto, uma diminuição de 22,63% de colocações relativamente ao ano anterior, mais significativa no caso dos QA/QE, com uma redução de 48,84% de vinculações.

Algumas particularidades a assinalar:

- Um docente a vincular com 39 anos de serviço e outro a vincular com 67 anos de idade;
- A média de idade de todos os colocados é de 43,5 anos e a de tempo de serviço é de 9,39 anos;
- 401 docentes vincularam com 0 dias de serviço; 616 docentes têm menos de 365 dias de serviço;
- Colocações da “norma-travão” foram 152, com uma média de anos de serviço de 13,4 anos e uma média de idade de 45,9 anos (!);

- Colocações da “vinculação dinâmica” – 1554, com uma média de anos de serviço de 10,5 anos e uma média de idade de 45,2 anos.

Quanto aos candidatos não colocados no concurso externo que irão constituir a bolsa de professores disponíveis para as necessidades de contratação que vão surgir em 2026/2027, o número é de 21 376, um pouco acima dos 20 051 de 2025, mas bastante abaixo dos 24 845 de 2024. Acresce ainda o facto do ligeiro aumento de candidatos não colocados situar-se essencialmente em três grupos de recrutamento – 100, 260 e 620.

A radiografia dos professores não colocados é a que se segue. Quanto ao tempo de serviço:

ANOS SERVIÇO	< 3 ANOS	3 OU MAIS	5 OU MAIS	10 OU MAIS	15 OU MAIS	20 OU MAIS
N.º CAND.	8825	12551	10259	6299	3970	2034
	41,28	58,72	47,99	29,47	18,57	9,51

Relativamente à idade dos professores não colocados:

IDADE	21 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 70
N.º CAND.	2582	2002	2487	10680	3257	368
%	12,08	9,37	11,63	49,96	15,24	1,72

Os números e o impacto das aposentações

No que se refere às aposentações, sabemos que o número de professores que atinge a idade de reforma será, ao longo das próximas duas décadas, à razão de 4000 por ano. Se olharmos para a evolução nos últimos dez anos, o valor desde 2017 foi crescendo até alcançar os 3981 em 2024, caindo para 3625 em 2025 e, tendo em conta as 1446 aposentações até 31 de julho p.p., para um valor superior a 2500 em 2026.

Esta quebra nas aposentações em 2025 e 2026, face a 2024, é, contudo, enganadora. No início de 2026 era noticiado que eram 1500 os professores que tinham adiado a sua aposentação. Aliás, se olharmos para uma linha temporal mais alargada verificamos que o número de aposentações acompanha as expectativas (ou a falta delas) relativamente à tutela. Em 2016, 2017 e 2018 o número de aposentação ficou abaixo do milhar, o que não tinha sucedido nos anos anteriores. A partir de 2018 foi sempre a subir até 2024. Depois do alívio das medidas das *troikas* seguiu-se a desilusão relativamente à não recuperação do tempo de serviço. Agora, após o alívio pela recuperação de tempo de serviço, que terminará a 1 de julho de 2027, começa a crescer a insatisfação pela não valorização do ECD, apesar de prometida pelo MECI.

Esta realidade significa que o sistema educativo continuará a perder, todos os anos, milhares de docentes experientes, agravando ainda mais as dificuldades de recrutamento se não forem adotadas medidas que aumentem significativamente a atratividade da profissão.

Conclusões

Os dados relativos aos concursos, ao recrutamento e à contratação de escola permitem retirar conclusões inequívocas.

A falta de professores agravou-se durante o ano letivo de 2025/2026.

O problema deixou de estar circunscrito a algumas regiões do país e passou a assumir uma expressão nacional.

O número de candidatos aos concursos continua a diminuir, o corpo docente envelhece rapidamente e as aposentações manterão uma forte pressão sobre o sistema durante muitos anos.

Neste contexto, as medidas excecionais adotadas pelo MECI — recurso a horas extraordinárias, docentes aposentados e outras soluções transitórias — revelaram-se insuficientes para resolver um problema que é de natureza estrutural.

A resolução da carência de professores exige uma política consistente de valorização da profissão docente e da sua carreira, capaz de atrair novos candidatos, fixar os atuais professores nas escolas e assegurar a renovação geracional do corpo docente. Nesse sentido, a revisão do Estatuto da Carreira Docente com a valorização efetiva da carreira constitui condição indispensável para garantir o presente e o futuro da Escola Pública.

Viseu, 30 de junho de 2026

O Secretariado Nacional da FENPROF