



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Revisão do Estatuto da Carreira Docente

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

Parecer da FENPROF sobre a

Proposta apresentada pelo MECI/governo a 18/02/2026

A proposta apresentada pelo Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI), segundo o próprio, “pretende assegurar um enquadramento mais claro e coerente, assegurando a exigência, a qualidade pedagógica e a valorização da carreira docente” e proceder “à simplificação e reorganização de elementos anteriormente dispersos”. A FENPROF poderia acompanhar estes propósitos, desde que tal não se traduzisse no esvaziamento ou na não inclusão de garantias essenciais no Estatuto da Carreira Docente (ECD), ainda que justificadas pelo facto de já estarem ou de virem a estar contempladas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou por remissão para legislação subsidiária existente ou a criar. A FENPROF considera que tais esvaziamento e redução de garantias estão presentes nas propostas do MECI/governo, novamente, no que se refere ao 2.º Tema, ainda que, em alguns casos de forma ainda potencial, o que não é razão para as aceitar.

O ECD é o documento que consagra e deve manter, como vem sucedendo e bem, a carreira docente como carreira com estatuto de Corpo Especial da Administração Pública, tendo em conta a natureza da função docente, e não como carreira que se dilui no universo das carreiras da administração pública que apresentam características diferentes. Por outro lado, o ECD, sendo um estatuto de carreira de um corpo especial, carece de maior perenidade, não podendo ficar à mercê de alterações conjunturais da legislação subsidiária. Deste modo, o ECD deve garantir princípios e disposições que enformam as características e especificidades da carreira dos docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.

I – PARA A FENPROF, O QUE DEVE O ECD GARANTIR?

A FENPROF reitera, no que se refere a 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, de novo, a melhor atenção para as propostas que foram construídas sobre um amplo e participado debate com os professores e educadores. Ainda assim, integram-se neste parecer alguns destaques a ter em conta no ECD que deve:

- 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 para o exercício de funções e, portanto, para o acesso ao concurso, a posse de habilitação profissional;
- Admitir, no entanto, o acesso a concurso e 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;
- Adotar como indicador para abertura de lugares de quadro – destinados à satisfação de necessidades permanentes – a referência de 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;
- Fixar o cumprimento dos princípios ínsitos 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;
- Eliminação do período probatório, substituindo-o por um ano de indução coincidente com o primeiro ano de exercício da profissão.

II - APRECIÇÃO DO “RACIONAL DA REVISÃO”, DESCRITO NA PROPOSTA DO MECI, E AS DÚVIDAS E COMENTÁRIOS QUE SUSCITA

Da apreciação do “racional”, a FENPROF destaca um conjunto de dúvidas, apreensões e discordâncias sobre a eliminação, substituição ou inclusão de palavras e expressões, que o MECI qualifica como questões de linguagem, mas que colocam em causa as garantias que o ECD deve consagrar num quadro de valorização e não do seu contrário.

1 - Refere o MECI, no segundo parágrafo do verso da primeira folha:

“A revisão clarifica e sistematiza os regimes aplicáveis, reforçando a coerência entre o **ECD e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)**, salvaguardando a natureza especial da carreira docente. Introduce-se a referência explícita a um **procedimento concursal nacional e centralizado** como instrumento estruturante do recrutamento, assente nos princípios da Administração Pública. No **acesso à carreira**, destaca-se o período experimental como período que inclui uma dimensão de indução profissional, articulado com a avaliação de desempenho e com efeitos definidos quanto à continuidade, manutenção ou cessação do vínculo.”

O proposto resultará na diluição do ECD na LTFP, algo com que a FENPROF e os docentes não podem concordar e que não serve os objetivos de valorização que se impõem. Ainda que se salvasse o caráter especial da carreira docente, não a sua natureza, o documento converte o corpo especial em carreira de regime especial, o que não aconteceu de 2008 até hoje, apesar de o ECD ter sido revisto em 2010, 2012, 2019 e 2024. A permanência – que é positiva – da noção de “corpo especial da Administração Pública dotado de carreira própria” consta – e deve ser mantida – do art.º 34.º do ECD em vigor; é um conceito que prevalece noutras carreiras e é, naturalmente, reconhecido pela própria Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), por exemplo, na publicação do Sistema Remuneratório da Administração Pública para 2026 (SRAP.2026).

O fim do reconhecimento da carreira docente dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário como corpo especial tem sido um objetivo de sucessivos governos que se traduziria na desvalorização, na descaraterização e na indiferenciação, o que merece um frontal desacordo por parte da FENPROF.

Também o conceito de concurso, previsto – e bem – no art.º 17.º do ECD vigente é substituído pela referência a um “procedimento concursal centralizado”, confirmando que está a ser alterada a natureza da carreira e a extinção dos quadros, substituídos por mapas de pessoal, diga-se, na linha de declarações do senhor ministro em entrevista recente. Se não for isso o pretendido, então deverá explicitar-se que serão mantidos os quadros existentes: de escola e de agrupamento, bem como de zona pedagógica.

O conceito de concurso não é subsumível ao de procedimento concursal previsto na LTFP, artigos 30.º, 31.º e 37.º, que é regulamentado na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, em termos profundamente inconvenientes para a realidade da carreira docente, inaceitáveis para esta Federação e para os professores e educadores em geral. Note-se, a este propósito, que a noção de concurso continua a prevalecer noutras áreas, como sucede, a título de exemplo, no Estatuto da Carreira Docente Universitária, ou no já referido ECIC.

Quanto ao período experimental, proposto para ingresso na carreira (não para acesso, como consta da proposta do MECI), surge já após a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Convém notar que o conceito de “acesso” só teria sentido se a carreira fosse pluricategorial – possibilidade que a FENPROF rejeita firmemente –, referindo-se à mudança para categoria superior.

O período experimental proposto mais não é do que o atual período probatório – cuja eliminação a FENPROF defende –, ainda que com nome diferente. Visa, essencialmente, alargar poderes da entidade empregadora. Não é um período de indução, este sim, potencialmente positivo; neste induz-se, não se experimenta. Ademais, a FENPROF considera que não tem sentido, na perspetiva de valorização, um período experimental para quem celebra contrato por tempo indeterminado, pois, na esmagadora maioria dos casos, estar-se-á perante docentes que exercem a profissão há vários anos e que até já foram avaliados.

É de salientar, por último, o ruído provocado por esta proposta, quando os docentes, por força do previsto na LTFP e das normas de gestão e recrutamento do pessoal docente (cf. Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio) estão sujeitos a períodos experimentais atinentes à celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.

2 – Primeiro dos quatro “principais objetivos” da proposta

“Reafirmar que o exercício da função docente depende de **formação científica e pedagógica, nos termos legalmente exigidos**, clarificando igualmente o conceito de pessoal docente no Estatuto.”

A FENPROF não entende e não acompanha a alteração de formulação da proposta do MECI/governo.

Porquê formação científica e pedagógica, nos termos legalmente exigidos, e não habilitação profissional, a qual engloba formação científica, formação pedagógica e prática supervisionada? Trata-se de uma designação condizente com a inovação pretendida pelo MECI/governo em relação à natureza da carreira?

A FENPROF propõe que se mantenham as designações que vigoram: habilitação própria e habilitação profissional, a que correspondem respetivamente a existência de formação científica e de formação pedagógica, para além daquela. Estas designações correspondem a conceitos consolidados, adequados e eficazes, pelo que não se vislumbram vantagens na sua substituição.

3 – Segundo dos quatro “principais objetivos”

“Consolidar a existência de um **procedimento concursal nacional e centralizado** como forma estruturante de recrutamento, garantindo a aplicação dos princípios da Administração Pública e a verificação da idoneidade do candidato para o exercício da função docente.”

Repita-se: a FENPROF rejeita a substituição de “concurso” – nacional, centralizado, anual, com base na habilitação e tendo como critério primordial a graduação profissional – por “procedimento concursal nacional e centralizado”. Não se trata, como tem sido argumentado, de uma mera alteração de léxico ou de atualização legística. Falar de procedimento concursal centralizado não é o mesmo que dizer concurso nacional.

Ao propor que o recrutamento, por via do procedimento concursal centralizado (uma das duas modalidades de procedimento concursal), garantirá “a aplicação dos princípios da Administração Pública e a verificação da idoneidade do candidato para o exercício da função docente”, o MECI/governo afasta a graduação profissional como fator único de ordenação dos candidatos, substituindo-o pelos que a lei prevê como método de seleção: prova de conhecimentos e avaliação psicológica. A FENPROF contesta veementemente essa possibilidade. Seria mais uma consequência da alteração da natureza da carreira, que, pela proposta do ministério, deixaria de ser corpo especial para se converter em carreira de regime especial.

O recrutamento por via de procedimento concursal serve para ocupar postos de trabalho em mapas de pessoal com celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, nada sendo dito sobre como seria feita a seleção. A seleção na Administração Pública passa por requisitos, provas, constituição de júri e entrevistas, requisitos que não se compaginam com graduação profissional.

O procedimento concursal está regulamentado por portaria, como já referido, desde logo, normativo que a FENPROF considera desadequado ao fim em vista, no que respeita à carreira docente e aos conteúdos em causa.

O reconhecimento do concurso como processo de recrutamento normal e obrigatório do pessoal docente deve estar consagrado no ECD e a sua regulamentação deve ser determinada por decreto-lei negociado com as estruturas sindicais.

4 – Terceiro dos quatro “principais objetivos”

“Estabelecer que o acesso à **carreira especial de docente** ocorre mediante contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, precedido de período experimental com acompanhamento e articulação objetiva com a avaliação de desempenho.”

Aprofundando o que acima ficou dito sobre esta matéria, o corpo especial docente ainda existe. A FENPROF entende que a alteração prevista na proposta do MECI/governo está longe de ser, como foi dito, mera mudança semântica e atualização legística. A carreira docente é uma das não revistas para efeitos de conversão em carreira especial e definição das normas de transição, tal como refere o artigo 3.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que introduziu um novo número no artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A FENPROF defende a reafirmação da natureza de corpo especial docente, situação que se mantém, como confirma o já citado Sistema SRAP.2026, publicado pela DGAEP, na sua página 75.

5 – Quarto dos “principais objetivos”

“Prever um **regime excecional** de contrato a termo resolutivo, com três anos de duração máxima e não renovável, para docentes com formação científica e ainda sem formação pedagógica, com conversão automática do vínculo a por tempo indeterminado mediante a sua obtenção, ou com caducidade na sua ausência.”

A FENPROF reitera a posição já apresentada de manutenção das designações "habilitação profissional", a que corresponde a existência de formação científica e pedagógica, e "habilitação própria", correspondendo, apenas, à habilitação científica.

A proposta de conversão automática do vínculo por tempo indeterminado, suscita dúvidas. A própria DGAEP, em FAQ que divulgou, informa que essa possibilidade não existe na Administração Pública, como indica, por exemplo, a necessidade de submissão a concurso por parte dos docentes abrangidos pela chamada "norma-travão". A proposta do MECI/governo vai no sentido de criar uma exceção para a situação em apreço, o que carece de clarificação.

A FENPROF constata que para efeitos de contratação a termo resolutivo, certo ou incerto, de docentes com ou sem habilitação profissional nada é referido sobre o método de seleção, pelo que propõe que tal decorra de concurso nacional, tendo como critério para ordenação em lista a graduação profissional dos candidatos. Os docentes com habilitação própria serão

ordenados em prioridade após os de habilitação profissional. A proposta deve ter, portanto, expressão estatutária.

Outra questão que se coloca é sobre a entidade responsável pela realização dos concursos, tanto para ingresso nos quadros, como para contratação, após a extinção da DGAE e substituição pela AGSE, entidade de administração indireta do Estado. A FENPROF considera que deverá ficar registado no ECD, de forma explícita, que não se aplicarão normas de direito privado, nomeadamente ao nível da contratação, excluindo-se a possibilidade de recurso, entre outros instrumentos, a contratos individuais de trabalho.

Por último, a proposta de celebração de contratos a termo resolutivo com três anos por parte de docentes de habilitação própria suscita dúvidas que devem ser ponderadas. Entende a FENPROF que o ingresso destes docentes na carreira deve decorrer com um vínculo provisório que se converta em definitivo com a conclusão da profissionalização; entende, ainda, que da proposta do MECI/governo está ausente qualquer expressão de compromisso com a criação de condições para a realização daquela profissionalização, o que tem de incumbir à tutela.

6 – “Objeto de Revisão: Redação Atual”

“O regime atualmente aplicável ao pessoal docente, ao recrutamento, aos requisitos de exercício da função e as modalidades de estabelecimento de vínculo de emprego público encontra-se distribuído por diversos artigos do Estatuto e por legislação complementar, apresentando dispersão normativa, remissões frequentes plenamente harmonizadas.”

A distribuição por diversos artigos e quadros complementares – designadamente em relação a concursos, a normas sobre requisitos para o exercício de funções, obtenção de vínculo e outras matérias – decorre, na leitura da FENPROF, do facto de o corpo especial docente ter regras próprias, estabelecidas no ECD e legislação regulamentadora e complementar. Para a FENPROF, tal não resulta em problema.

De outro modo, a alegada simplificação que o MECI/governo afirma pretender assenta no facto de a sua proposta visar a conversão do corpo especial em carreira especial, aplicando normas definidas nos quadros gerais que decorrem, com destaque para a LTFP e o ReCAP, cuja inclusão no âmbito do 1.º Tema a FENPROF contesta. Tal pretensão fica evidenciada nas propostas apresentadas pelo MECI/governo, tanto no 1.º Tema, como, agora, neste 2.º Tema. A FENPROF discorda daquela conversão e da revogação das regras específicas que vigoram e que poderão ser melhoradas, mas não eliminadas; considera que o que está a ser proposto, a concretizar-se, resultaria em mais uma inaceitável desvalorização da profissão docente o que é manifestamente oposto ao que é necessário e urgente.

7 – Proposta de Redação – Capítulo X - Recrutamento

“Artigo X.º — Princípios de recrutamento: Consagra-se que o recrutamento para a carreira especial docente ocorre mediante a celebração de contrato de trabalho em

funções públicas, por tempo indeterminado. O recrutamento para a carreira é realizado através de procedimento concursal nacional centralizado, com observância dos princípios gerais da Administração Pública. Mantêm-se ainda a verificação da idoneidade mediante certificado de registo criminal, reforçando-se a transparência, a igualdade de oportunidades e o rigor no acesso à profissão.”

Não é demais insistir: a FENPROF reafirma a defesa da existência de um concurso nacional, tendo por critério a graduação profissional, com diversas modalidades, seja para ingresso em quadros, para mobilidade ou para contratação a termo.

O procedimento concursal centralizado é um instrumento diferente, como tem vindo a dizer-se, utilizado para efeitos de recrutamento, o que significará não ter aplicação para a contratação a termo. A responsabilidade sobre esta contratação e os procedimentos de seleção – que a FENPROF defende que decorram do concurso nacional – carecem de definição estatutária. A FENPROF discorda que sejam as escolas e opor-se-á firmemente a qualquer tentativa nesse sentido. Na reunião realizada em 18 de fevereiro, p.p., foi afirmado pelo senhor secretário de Estado Adjunto e da Educação que a graduação profissional continuaria a ser o método de ordenação dos candidatos. Ora, nos termos da lei que o MECI/governo pretende aplicar à carreira docente, se nada de diferente ficar explícito no ECD, as listas são ordenadas para efeitos de recrutamento na sequência da realização de uma designada prova de conhecimentos, a que acresce uma avaliação psicológica – procedimento concursal. O MECI/governo pretende introduzir na sua proposta que a graduação profissional será critério único para efeitos de ingresso e mobilidade nos quadros, bem como para o exercício de funções com contrato a termo?

A FENPROF salienta de novo que os princípios do não abuso no recurso à contratação a termo e da não discriminação dos docentes assim contratados devem merecer referência e consagração estatutária.

8 – Proposta de Redação – Capítulo X – Modalidades de vínculo de emprego público do docente

“Artigo X.º — Vínculos de emprego público: Estabelece-se como regra o contrato por tempo indeterminado para acesso à carreira, prevendo-se exceionalmente uma situação transitória, com a celebração de um contrato a termo, até três anos de duração máxima, para docentes com formação científica mas sem formação pedagógica. A obtenção dessa formação pedagógica determina a conversão do vínculo, enquanto a sua não obtenção implica caducidade do contrato.”

Sobre a contratação para três anos, assim como em relação à conversão do vínculo ficaram expressas acima as dúvidas e reservas da FENPROF.

Neste ponto das propostas do MECI/governo, continua por esclarecer o método de seleção dos docentes para contratação a termo e a forma como será organizada a lista de candidatos, defendendo a FENPROF que sejam listas nacionais, por grupo de recrutamento, ordenadas por graduação profissional. Eventual contratação de escola só em situações excecionais, quando se esgotar a reserva de recrutamento constituída na sequência de um primeiro momento de

contratação (contratação inicial), ou após determinado número de recusas por parte de candidatos que, constando dessas listas, não aceitaram a contratação.

9 – Proposta de Redação – Capítulo X – Modalidades de vínculo de emprego público do docente

“Artigo X.º — Período experimental: O período experimental passa a corresponder a um ano letivo, com acompanhamento por docente designado. A sua conclusão articula-se com a avaliação de desempenho, determinando a manutenção ou cessação do vínculo. Prevê-se dispensa do período experimental para docentes que, já o tendo realizado, regressem à escola após interrupção do exercício das funções docentes por período inferior a cinco anos, assegurando exigência, previsibilidade e coerência no ingresso definitivo na carreira.”

Como já foi referido, a realização de um período experimental já está hoje prevista – 15 ou 30 dias – para docentes em exercício de funções com contrato a termo resolutivo. Vem agora o MECI/governo propor um período experimental com a duração de um ano, ainda por cima, na maior parte dos casos, para docentes que, ao celebrarem contrato por tempo indeterminado, detêm já larga e significativa experiência profissional, incluindo a avaliação do seu desempenho.

Atualmente, o período experimental é aplicado aquando da primeira contratação a termo, não concordando, a FENPROF, com a natureza que lhe é agora dada. É de ter em conta, como afirma a DGAEP que "O período experimental corresponde ao período inicial de exercício de funções e destina-se a comprovar se o/a trabalhador/a possui as competências exigidas pelo posto de trabalho". Não é o que agora propõe o MECI/governo que pretende substituir um período probatório por um período experimental que é cópia daquele e que confunde com período de indução. Falta saber, por agora, se a intenção subjacente à proposta é de, tal como no período probatório, penalizar os docentes no plano remuneratório, durante a sua realização, quiçá despedi-los sem direito a indemnização.

O período experimental poderá manter-se tal como hoje existe e o período de indução – que a FENPROF propõe – deverá coincidir com o primeiro ano completo de serviço e corresponder a um ano letivo de acompanhamento do docente numa perspetiva integradora e formativa. Não tem sentido a confusão que é promovida entre período experimental e ano de indução e muito menos a sua realização quando o docente passa a ter um vínculo de carácter definitivo, pois, com raras exceções, isso acontece já após vários anos de serviço devidamente avaliados. Na verdade, é tratar da mesma forma, situações que são diferentes. Como já dito, parece tratar-se, fundamentalmente, de um meio para alargar poderes da entidade empregadora.

10 – Considerações Finais, na proposta do MECI/governo

“No âmbito da presente prioridade negocial, a revisão do ECD introduz uma reorganização estruturante do regime aplicável ao pessoal docente, consolidando conceitos, harmonizando princípios e clarificando o modelo de vinculação. A nova

redação atualiza a definição de quem integra o pessoal docente, estabelece um regime de recrutamento transparente e centralizado, clarifica os requisitos formativos, físicos e psíquicos, valoriza a formação pedagógica como condição de estabilidade e estrutura um período experimental com indução, articulado com a avaliação de desempenho. Esta consolidação reforça a coerência, a previsibilidade e a qualidade do sistema educativo.”

A FENPROF considera não estarmos perante um processo de reorganização, consolidação, harmonização, clarificação ou valorização. O que é proposto pelo MECI/governo é a conversão do corpo especial, que continua a ser a carreira dos educadores de infância e dos professores do ensino básico e do ensino secundário, em carreira especial, com as consequências que este regime impõe e que, ao longo do presente parecer, são contestadas por desacordo profundo.

11 – Considerações Finais, na proposta do MECI/governo

“Em paralelo, a revisão procede à simplificação e reorganização de elementos anteriormente dispersos, integrando no novo articulado conteúdos que antes se encontravam distribuídos por múltiplos artigos. Esta consolidação evita duplicações, explicita conceitos e assegura uma redação mais uniforme, sem prejuízo das garantias e responsabilidades já consagradas em outras disposições legais. ***Pretende-se, assim, um Estatuto mais claro, coeso e plenamente alinhado com a realidade educativa contemporânea, que reforce a identidade profissional docente e contribua para a qualidade e robustez do sistema educativo.***”

Salvo prova em contrário, que as propostas do MECI/governo não apresentaram para o 1.º Tema, nem para este 2.º Tema, esta revisão vai no sentido de alinhar a carreira docente pelas regras existentes na LTFP, SIADAP, ReCAP e outros quadros gerais, aplicáveis na Administração Pública. Tudo indica, pelo que já se conhece, que, a manterem-se, resultará o que de mais negativo aqueles diplomas preveem em planos como: concursos (como já decorre deste 2.º Tema); mapas de pessoal em substituição dos atuais quadros; alteração da natureza do vínculo. Eventualmente, ainda, noutros planos a discutir posteriormente, como: avaliação (SIADAP e ReCAP, com a criação dos designados prémios de mérito); grelha salarial (com aplicação da TRU); princípios de progressão na carreira (com a introdução dos prémios como critério de diferenciação); possibilidade de alteração gravosa da organização dos horários de trabalho.

Muito do que já conhece dos primeiros dois temas vai em sentido negativo, divergindo e conflituando com as exigências fundamentais de valorização, de melhoria da condição docente e de atratividade para o exercício da profissão. O futuro próximo dirá se as piores expetativas que foram criadas pelas posições que estão a ser assumidas pelos representantes do MECI/governo vão ou não confirmar e concretizar-se.

Para a FENPROF, não bastará, compreenda-se, a verbalização de promessas que apontem num sentido menos negativo do que aquele que parece estar a ser o da revisão em curso. É necessário que tudo o que continuar a decorrer do reconhecimento de especificidades inerentes à profissão docente fique inscrito no quadro legal que contiver o ECD, após este processo de revisão.

12 – Considerações Finais, na proposta do MECI/governo – tabela comparativa de redações

Redação Atual	Nova Redação
Conceito de pessoal docente pouco densificado	Definição expressa e sistematizada de pessoal docente, de acordo com as necessidades de recrutamento e modernização do sistema educativo, sem dispensar a formação legalmente exigida
Regime de recrutamento parcialmente disperso	Procedimento concursal nacional, centralizado e harmonizado
Requisitos gerais, físicos e psíquicos de admissão pouco sistematizados	Regime estruturado e clarificado quanto aos requisitos gerais, especiais, físicos e psíquicos
Regime probatório sem verdadeiro período de indução	Regime experimental com dimensão de indução profissional, acompanhamento e articulação com a avaliação de desempenho
Vínculos de emprego público dispersos em vários artigos	Regime de vinculação sistematizado, com definição clara dos tipos de contratos

O que na tabela se refere, na maioria das situações, já foi apreciado pela FENPROF ao longo do presente parecer. Ainda assim, reforçam-se as seguintes notas críticas:

- Não se esclarece o que é pretendido com a eventual densificação do conceito de pessoal docente;
- Defende-se a manutenção de concurso nacional, com o critério único da graduação profissional, tendo diversas modalidades, incluindo para ingresso nos quadros, mobilidade e contratação;
- Rejeita-se o período experimental tal como é proposto, que não passa de uma cópia do atual período probatório e confundido com indução;
- O vínculo de emprego público não se encontra disperso no ECD e o que acontecerá com a omissão dessas normas será a aplicação, pura e simples, das normas gerais, constantes na LTFP, SIADAP e ReCAP.

III - PROPOSTAS DA FENPROF PARA ALTERAÇÃO DO ARTICULADO

Tendo em conta as posições manifestadas nas partes I e II deste parecer, apresentam-se de seguida as propostas face ao articulado proposto pelo MECI/governo, com supressões a ~~vermelho~~ e acrescentos a **verde**.

Proposta de Articulado

(...)

Artigo X.º

Docente

- 1 - Considera-se docente, aquele que exerce funções de docência, sendo portador de ~~formação científica e pedagógica~~ **habilitação profissional, a qual integra as componentes**

científica, pedagógica e prática pedagógica supervisionada legalmente exigidas para o desempenho da função.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, excecionalmente e com natureza transitória, é possível o exercício da função de docência apenas com **habilitação própria**, a qual integra a formação científica legalmente exigida, **nunca inferior à componente científica exigida no âmbito da habilitação profissional**.

CAPÍTULO X

Recrutamento

Artigo X.º

Princípios do recrutamento

1 – O recrutamento no âmbito **do corpo da carreira** especial ~~de~~ docente, serve para a satisfação de necessidades permanentes, **asseguradas por Quadros de Agrupamento (QA), de Escola não Agrupada (QA) ou de Zona Pedagógica (QZP)** e é garantido por um concurso de seleção e recrutamento do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, e ~~ocorre mediante a~~ visando a celebração de contrato de trabalho em funções públicas, quer por tempo indeterminado, quer a termo **resolutivo**.

NOTA: como a FENPROF referiu na reunião final do 1.º Tema, nenhum dos temas deverá ficar fechado antes de concluído todo o processo negocial. Haverá, certamente, questões a corrigir, melhorar ou alterar, dando coerência ao documento na sua globalidade. Um dos aspetos que a FENPROF insiste em alterar, da proposta do MECI, é a natureza da carreira, reafirmando a defesa do corpo especial, insito no ECD em vigor, não correspondendo essa natureza a qualquer tipo de ilegalidade.

2 – O recrutamento assenta num ~~procedimento concursal nacional centralizado~~ **concurso nacional em todas as suas modalidades, de periodicidade anual, tendo como critério de ordenação dos candidatos a graduação profissional**, e rege-se pelos princípios reguladores dos ~~procedimentos concursais da Administração Pública~~, nos termos **do presente estatuto** e com as adaptações previstas em diploma próprio.

3 – O exercício da função docente está sujeito à verificação da idoneidade do candidato, atestada mediante certificado de registo criminal para efeitos do desempenho da função docente.

Artigo X.º

Requisitos para o exercício da função docente

1 – São requisitos para exercício da função docente os previstos **no presente estatuto** e os requisitos gerais previstos para os demais trabalhadores com vínculo de emprego público **que não colidam com os primeiros**.

2 – É requisito especial para o exercício da função docente ser detentor de ~~formação científica e pedagógica~~ **habilitação profissional** legalmente exigida para a docência no nível de ensino e

grupo de recrutamento a que **os docentes** se candidatam, sem prejuízo de poderem ~~exercer~~ **ser exercidas** funções de docente, com a ~~formação científica~~ **habilitação própria** legalmente exigida.

3 – Constitui requisito físico para o exercício da função docente a inexistência de lesões ou enfermidades que o impossibilitem ou que sejam suscetíveis de agravamento pelo seu desempenho.

4 – A deficiência física não é impedimento ao exercício da função docente desde que seja compatível com os requisitos exigíveis para o exercício da função, nos termos medicamente comprovados.

5 – Constitui requisito psíquico necessário ao exercício da função docente a inexistência de características de personalidade ou de situações de natureza neuropsiquiátrica que ponham em risco a relação com os alunos, impeçam ou dificultem o exercício da docência ou sejam suscetíveis de ser agravadas pelo seu desempenho.

6 – A alteração dos requisitos físicos e psíquicos necessários ao exercício da função docente está sujeita à verificação pelas entidades de saúde competentes.

CAPÍTULO X

Modalidades de vínculo de emprego público do docente

Artigo X.º

Vínculos de emprego público

1 – O vínculo de emprego público para ingressar na carreira **de corpo** especial ~~de~~ docente constitui-se por ingresso num quadro e consequente celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – Excecionalmente e com carácter transitório, quando o docente venha a ingressar num quadro, mas não detenha a ~~formação pedagógica~~ **habilitação profissional, designadamente por falta das componentes pedagógica e de prática pedagógica supervisionada** legalmente exigidas para o exercício da função docente, o vínculo de emprego público referido no número anterior adquirirá carácter provisório ~~constitui-se por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, com a duração máxima~~ **durante um máximo** de 3 anos, sem possibilidade de renovação.

3 – A obtenção da formação ~~pedagógica~~ **nas componentes pedagógica e de prática pedagógica supervisionada**, no período referido do número anterior, determina a ~~celebração de~~ consolidação do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, relevando o tempo de serviço prestado, como decorrido na carreira.

4 – A não obtenção da formação ~~pedagógica~~ **nas componentes pedagógica e de prática pedagógica supervisionada**, no período referido do n.º 2, determina a caducidade do contrato de trabalho e a cessação de funções no final do ano letivo, **desde que não decorra de razões alheias à vontade do docente, designadamente a falta de oferta formativa gratuita e acessível**.

5 – O vínculo de emprego público do pessoal docente pode ainda revestir a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo para o exercício temporário de funções docentes, determinando a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado quando completados 3 anos de serviço.

Artigo X.º

Período experimental de indução

~~1 – No primeiro ano em exercício de funções de docência com contrato de trabalho por tempo indeterminado, os docentes realizam têm direito a um período de indução experimental correspondente à duração de um ano letivo, durante o qual beneficiam de acompanhamento e apoio didático, pedagógico e científico, assegurado por um docente designado, com vista ao seu desenvolvimento profissional.~~

~~2 – O período experimental suspende-se sempre que o docente esteja ausente do serviço, por mais de seis semanas consecutivas ou interpoladas, retomando-se após a cessação da respetiva situação, com obrigação de completar o tempo em falta.~~

~~3 – A conclusão do período experimental com avaliação de desempenho qualitativa positiva determina a manutenção do vínculo de emprego público por tempo indeterminado.~~

~~4 – A conclusão do período experimental com avaliação de desempenho qualitativa negativa determina a cessação do vínculo de emprego público, no final do ano letivo.~~

~~5 – Os docentes que regressem às funções de docente e que já tenham realizado com sucesso o período experimental previsto no n.º 1 do presente artigo ficam dispensados de novo período experimental, desde que a interrupção de funções de docente não tenha sido superior a 5 anos.~~

Artigo X.º

Período experimental

O período experimental tem lugar no primeiro ano de exercício de funções, sendo de 15 ou de 30 dias, conforme o contrato celebrado, qualquer que seja a sua modalidade, seja de duração inferior a seis meses ou seja de duração igual ou superior a seis meses, respetivamente.

IV – REVISÃO DA LEGISLAÇÃO SUBSIDIÁRIA

A FENPROF propõe que, no âmbito assinalado dos grupos de recrutamento, seja prevista a criação de novos grupos, como Teatro e Expressão Dramática, Intervenção Precoce na Infância, Técnicas Especiais, Português Língua Não Materna, Intervenção Precoce e outros, particularmente visando a resolução do abusivo recurso de à contratação a termo de técnicos especializados para o ensino profissional, os quais, não só são docentes, como exercem funções efetivamente docentes.

É referido no final do documento apresentado pelo MECI/governo – Enquadramento e Metodologia – que o processo de revisão da legislação subsidiária “decorrerá em paralelo com a negociação do ECD” e “será desenvolvido com base em avaliação técnica fundamentada, assegurando um processo plural e a devida audição das estruturas representativas do setor”.

Ora, a FENPROF sublinha que não se trata de um processo de audição, mas sim de negociação coletiva obrigatória e que deverá ocorrer de acordo com o legalmente estipulado, uma vez que trata de requisitos para ingresso na profissão. Quando à simultaneidade e coerência sistémicas entre o ECD e a legislação subsidiária, nada há a opor, defendendo sempre a FENPROF que as soluções encontradas promovam a desejada e necessária valorização da carreira e da profissão docente.

Se o propósito desta revisão do ECD é de facto valorizar a carreira, a profissão e o seu exercício, a consideração das alterações propostas pela FENPROF para o articulado, no que se refere a Habilitação para a docência, Recrutamento e Admissão, são garantias essenciais para a concordância desta Federação.

Mais uma vez, a FENPROF salienta que um eventual acordo sobre a revisão do ECD, depende dos conteúdos da proposta global final, uma vez que um normativo estruturante tem de ser considerado como um todo, pelo que nenhum tema, independentemente da ordem das abordagens, poderá ser dado, prematuramente, como encerrado.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2026

O Secretariado Nacional da FENPROF