

Estatuto da Carreira

Docente:

UMA HISTÓRIA DE LUTA; UMA LUTA
PARA IMPEDIR UM SALTO NO ESCURO!



**PLENÁRIO
DOCENTES
(online)
REVISÃO ECD**

26. março. 2026



**Federação Nacional dos Professores
FENPROF**

Breve histórico

Longos anos da ditadura



Salário do fundo da tabela

Breve histórico



**GRANDE VALORIZAÇÃO
SALARIAL DOS DOCENTES: +30%**

Breve histórico

- **1986**: paridade salarial no topo da carreira docente com o da carreira técnica superior;
- **1989/90**: Novo Sistema Retributivo (NSR) | Criação dos corpos especiais da AP | Aprovação do ECD;
- **1996**: fim da candidatura ao 8.º escalão (bloqueio à progressão), permitindo que todos atingissem o topo da carreira;
- **1998/99**: melhorias no ECD, redução da duração da carreira (29 p/ 26 anos) e valorização indiciária...

Breve histórico

2007



ECD do ME: criação de categorias, aumento da duração da carreira, matriz da atual ADD, aumento horários de trabalho, alterações à aposentação, entre outras malfeitorias!

Breve histórico

- **2008:** aprovação da Lei 12-A/2008 (Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações). Reduz a 2 regimes as carreiras na AP (geral | especial) e extingue as existentes, mas ECD mantém-se;
- **2009/2010:** fim da divisão da carreira em categorias (professores e professores-titulares). Criação de novo índice de topo: 370. Vagas apenas para período de transição (final de 2014), para evitar ultrapassagens;
- **2013:** com carreiras congeladas há 2 anos, 5000 estiveram à porta da requalificação;
- **2018:** descongelamento das carreiras e luta pela recuperação do tempo de serviço; também sai Portaria 119/2018, que regula o reposicionamento, mas dá origem às ultrapassagens;
- **2019:** sai DL que só conta 2A 9M 18 D;
- **2024:** sai DL48-B/2024. que conta restantes 6A 6M 23D do período de congelamento. Não corresponde à RITS, o que, para além de injusto, mantém as ultrapassagens;
- **2026:** Assembleia da República aprovou, em 6 de janeiro, Resolução n.º 22/2026, para que seja contado integralmente o tempo de serviço e eliminadas as ultrapassagens.

Revisão do Estatuto da Carreira Docente



Revisão do ECD

● **MECI e Finanças impuseram a ordem de revisão do ECD estabelecendo 7 temas e pretendendo fechar cada tema de forma parcelar:**

- **T1:** Perfil geral do/a docente; direitos, deveres e garantias (condicionando toda a revisão);
- **T2:** Habilitação para a docência, recrutamento e admissão;
- **T3:** Formação e desenvolvimento profissional;
- **T4:** Organização do tempo de trabalho;
- **T5:** Condições de trabalho;
- **T6:** Revisão da estrutura da carreira docente e do estatuto remuneratório;
- **T7:** Modelo de avaliação de desempenho.

Mereceu o acordo de alguns em protocolo que assinaram.

● **FENPROF discordou e contrapropôs que negociação fosse global, concluída até final do presente ano letivo, fechando-se todos os temas apenas no final e por esta ordem:**

- valorização dos índices remuneratórios;
- contagem integral do tempo de serviço;
- garantia de horários e condições de trabalho dignos, incluindo aposentação;
- modelo de avaliação do desempenho docente formativo;
- reforço dos apoios à deslocação e incentivos à fixação em zonas carenciadas;
- outras matérias e fase final global da negociação.

O contexto da atual revisão do ECD



TRANSFORMAR PORTUGAL
REFORMA DO ESTADO



- **Extinção da administração educativa pública e substituição por entidades de administração indireta do Estado**, com a natureza de Instituto Público: **AGSE, I.P.** - Agência para a Gestão do Sistema Educativo; **CCDR, I.P.**;
- **Municipalização**, tendo sido criado, nas CCDR, I.P., o lugar de vice-presidente para a Educação;
- **Revisão das carreiras não revistas (corpos especiais), uma delas a carreira docente**. Implica a extinção do *corpo especial* e conversão em “*carreira de regime especial*”. Possibilidade de aplicação de regras de seleção e recrutamento, vínculo, carreira, avaliação e remuneração previstas em: **LTFP**, **SIADAP**, **ReCAP** e **TRU**;



Mas também...

- **Cortes na despesa pública**: Despacho 3699/2026, de 23 de março (passar a pente fino despesas com pessoal na Educação e na Saúde e baixas médicas, entre outros “gastos” para identificar onde podem reduzir despesas ou transferir verba para outras áreas);
- **Guerras em curso que absorvem milhares de milhões.**

A maioria dos corpos especiais mantém-se, como é o caso da carreira docente.

- Os **corpos especiais** foram criados em **1989**, permitindo a aprovação do ECD, inicialmente consagrado em dois diplomas legais: **DL 409/89, de 18 de novembro** (estrutura da carreira e remunerações), e **DL 139-A/90, de 28 de abril** (demais normas estatutárias);
- Os **corpos especiais** criados foram: **carreira diplomática | Militares dos três ramos das forças armadas | Forças e serviços de segurança | Carreiras docentes | Carreiras de investigação científica | Carreiras médicas | Carreiras de enfermagem | Carreiras de técnicos de diagnóstico e terapêutica | Bombeiros;**
- A **Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro**, extinguiu as carreiras existentes, reduzindo-as a duas. Em relação aos corpos especiais estabeleceu prazo de 180 dias para revisão e conversão em carreiras especiais (ou de regime especial), cabendo aos diplomas de revisão definir as regras de transição;
- Não tendo havido conversão dos corpos especiais, com exceção para a enfermagem (DL 248/2009, de 22 de setembro), a **Lei 35/2014, de 20 de junho** (que aprova a LTFP), inscreveu no artigo 41.º que os corpos especiais se mantinham até à revisão das respetivas carreiras;
- Três anos depois, a **Lei 25/2017, de 30 de maio**, introduziu dois novos pontos naquele artigo 41.º da Lei, mantendo intacta a norma relativa à conversão dos corpos especiais em carreiras especiais. Em 2017, foi também convertido o corpo especial de técnicos de diagnóstico e terapêutica;

O ReCAP – Referencial de Competências na Administração Pública (base para definição do perfil do docente)

Resulta do SIADAP e foi aprovado pela **Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro** (sem negociação ou submissão a promulgação). O artigo 3.º, n.º 1, da Portaria estabelece:

“1 - O ReCAP é o instrumento enquadrador para apoio aos processos de gestão de recursos humanos na Administração Pública, designadamente, no que se refere:

- a) À caracterização dos **postos de trabalho dos mapas de pessoal** dos órgãos e serviços da Administração Pública;*
- b) Aos procedimentos concursais de **recrutamento e seleção**;*
- c) À **formação** e desenvolvimento profissional;*
- d) À **avaliação do desempenho**”.*

Estabelece **16 competências transversais para os funcionários**, 4 nucleares e 12 funcionais.

Fixa, ainda, 4 competências específicas para cargos de liderança. No total: **20 competências transversais**.

Preocupante futuro

ReCAP

Integra 20 competências, destacando-se as quatro classificadas como nucleares:

- *Orientação para o Serviço Público (competência central)*
- *Orientação para a Colaboração*
- *Orientação para a Mudança e Inovação*
- *Orientação para Resultados*

Revisão do Estatuto da Carreira Docente

ReCAP - Orientação para a mudança e inovação

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Mudança	Abertura a novas ideias	Soluções
	Comportamentos		
1	Reconhece a necessidade de ajustar o seu trabalho em contexto de mudança.	Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.	Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.
2	Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.	Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.	Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho.
3	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	Propõe e coloca em prática soluções para responder a desafios atuais e futuros.
4	Facilita os processos de mudança, explicando as suas causas e benefícios, e apoiando as pessoas envolvidas.	Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação.	Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
5	Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança.	Cria ambientes de trabalho promotores de novas ideias, estabelecendo parcerias com entidades internas ou externas para a criação de novas abordagens.	Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.

Revisão do Estatuto da Carreira Docente

ReCAP – Gestão de emoções

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Gestão das emoções	Empatia	Decisões emocionalmente inteligentes
	Comportamentos		
1	Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.	Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.	Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.
2	Controla as suas emoções, mantendo a objetividade e respondendo de forma construtiva e confiante, mesmo sob pressão emocional.	Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar.	Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado.
3	Utiliza estratégias eficazes para controlar e gerir o stress e as emoções, nomeadamente, recorrendo a ações preventivas.	Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.	Reconhece que as suas emoções podem afetar a sua capacidade de análise, consultando os outros e reunindo informação objetiva antes de tomar decisões relevantes.
4	Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.	Reconhece as necessidades emocionais das pessoas que coordena, disponibilizando-se e assegurando informação e recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis.	Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.
5	Promove um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da Organização.	Garante que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis.	Antecipa as implicações emocionais das suas opções na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução.

O que decorre dos projetos MECI/MF sobre os dois primeiros temas

Assunto	ECD em vigor	Reconfiguração pretendida por governo (MECI/MF)	
Natureza da carreira	<u>Corpo especial</u>	<i>Carreira de regime especial de grau de complexidade funcional 3 (decorrente de grau académico: licenciatura ou superior)</i>	TEMA I ▼
Perfil do docente	<u>Definido no ECD</u>	<i>Definido no ECD, tendo em conta os perfis de competências transversais fixados de acordo com ReCAP (Portaria 214/2014/I, de 20/9)</i>	
Direito de participação	<u>Direito individual e das organizações profissionais e sindicais representarem os docentes em órgãos do sistema educativo</u>	Eliminado	
Direito à negociação coletiva	<u>Consagrado no ECD</u>	Eliminado <i>(admitido só para o recrutamento)</i>	
Reconhecimento de doenças profissionais	<u>Reconhecida a existência de doenças, a estabelecer em diploma próprio, provocadas ou agravadas pelo exercício da profissão</u>	Eliminado	

Organização de necessidades permanentes em AE, EnA e zonas pedagógicas

- Quadros de Agrupamento;
- Quadros de Escola;
- Quadros de Zona Pedagógica

Mapas de pessoal



Vagas	<u>Lugares de quadro</u>	<i>Postos de trabalho nos mapas de pessoal</i>	
Preenchimento de lugares	<u>Concursos nacionais e anuais:</u> <u>contratação; concurso externo;</u> <u>concurso interno; mobilidade interna</u>	<i>Procedimento concursal nacional centralizado (uma de duas modalidades previstas: comum e centralizado)</i>	
Recrutamento	<u>Processo inerente ao concurso, em qualquer modalidade, na sequência de seleção</u>	<i>Processo que visa “converter” contrato a termo em contrato por tempo indeterminado</i>	
Vinculação	<u>Ingresso em quadro, na sequência de norma-travão, vinculação dinâmica ou outras prioridades do concurso externo</u>	<i>“Conversão” do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado (recrutamento)</i>	
Seleção	<u>Graduação profissional</u>	<i>Graduação profissional base só para recrutamento, desconhecendo-se quais os critérios que pretendem adotar para restantes modalidades. Mas falta saber como se constituirá esta graduação.</i>	

Métodos de seleção para ordenação em listas graduadas

Graduação profissional

Segundo LTFP, nos procedimentos concursais são obrigatórios: prova de conhecimentos (que determinará ordenação) e avaliação psicológica. Facultativamente, poderão ser adotados outros.
(art. 36.º da LTFP e Portaria 233/2022)

Ordenação em listas graduadas

Nos concursos a ordenação respeita a graduação profissional dos candidatos

Desconhece-se como será feita a ordenação e como serão “graduados” os candidatos. Ministério fala da IA para colocações... mas ficarão as colocações mais inteligentes? O documento refere “critérios objetivos, previamente definidos...”

Relação laboral

Contrato de trabalho a termo resolutivo, nomeação provisória e nomeação definitiva

Contrato de trabalho em funções públicas:
▪ a termo
▪ por tempo indeterminado

Período experimental

15 ou 30 dias, quando inicia funções, consoante duração do contrato for até 6 meses ou 6 meses ou mais

1 ano letivo, após recrutamento e consequente celebração de contrato por tempo indeterminado e ingresso na carreira (caraterísticas do atual período probatório)

Requisitos para o exercício da docência

- **Habilitação profissional**
- **Habilitação própria**

Formação científica e pedagógica e formação científica, passando os docentes, por decisão do diretor, a ter de lecionar grupos para que só tenham formação científica.

Entre outras mudanças, a alteração da natureza da carreira, passando a aplicar-se a LTFP e o ReCAP/SIADAP, poderá provocar (a confirmar por documentos relativos a próximos temas

Avaliação do desempenho	<u>Definida pelo ECD</u> <u>(do SIADAP só as quotas)</u>	SIADAP	O QUE AÍ VEM? ▼
Remunerações	<u>Grelha salarial específica, integrada no ECD</u>	Tabela Remuneratória Única (TRU)	
Requisitos para progressão	<u>Fixados no ECD:</u> ▪ <u>tempo de serviço</u> ▪ <u>avaliação do desempenho</u> ▪ <u>formação contínua</u>	▪ somatório de pontos (8) ▪ avaliação (SIADAP) ▪ formação contínua ▪ acelerações em função de prémios de desempenho	
Organização do tempo de trabalho	<u>35 horas semanais, organizadas em CL e CNL (individual ou de estabelecimento). Além de 35 horas = serviço extraordinário</u>	<i>35 horas que, a aplicar-se banco de horas, poderão ser +2 horas/dia até máximo de 40 horas semanais. CIT permitirão base de 40 horas</i>	
Condições de trabalho	▪ <u>Duração da comp. letiva</u> ▪ <u>Reduções de comp. letiva</u> ▪ <u>Vínculo e estabilidade</u> ▪ <u>Regime de faltas, férias e licenças</u>	<i>Ainda se desconhecem as propostas do governo</i>	
Aposentação	<u>Atualmente, já se aplicam as normas do regime geral que, em 2026, são 40 anos de serviço e 66A 9M</u>	<i>Em 2027, a idade aumentará para 66A 11M</i>	

Revisão do Estatuto da Carreira Docente

Quanto ao que se diz por aí...



- Foi por proposta da FNE que os professores vão integrar uma "Carreira de Regime Especial de Grau de Complexidade Funcional 3".

FALSO! **MAS SE FOI...**

Este nível decorre da exigência de licenciatura ou grau académico superior; o grau 2, por exemplo, exige apenas 12.º ano ou equiparado. Porém, se tiver sido proposta da FNE passar a integrar uma carreira de regime especial, então, ficamos a saber quem é responsável pela eventual eliminação do corpo especial criado em 1989/90 e que nenhum governo conseguiu, até hoje, extinguir.



- É conquista da FNE a melhoria significativa da redação atual do ECD.

FALSO! **MAS SE FOI...**

O ECD estabelece que os docentes constituem um corpo especial da Administração Pública, dotado de uma carreira própria (artigo 34.º), estando em curso um processo de conversão em carreira de regime especial. O que a FNE designa de melhoria e o MECI de simplificação, mais não é do que a eliminação de especificidades que decorrem do corpo especial e, por omissão, a aplicação das regras gerais, que constam na LTFP ou ReCAP/SIADAP.



- A FNE garantiu que o recrutamento dos docentes se realizará através de um "procedimento concursal nacional centralizado", respeitando a lista graduada nacional existente.

FALSO! **MAS SE FOI...**

Este procedimento é uma de duas modalidades previstas em lei geral (comum e centralizado) e quanto à lista ordenada (ou graduada) desconhecem-se os critérios de ordenação (graduação). Ao ser imposto um procedimento concursal que substitui concursos são também eliminados os quadros que dão lugar a mapas de pessoal.

