

Comissão 8ª - Comissão de Educação e Ciência (CEC XVII)

Audição Conjunta Grupo de Trabalho (**ANP/APEI**)

Revisão do Estatuto da Carreira Docente – (RECD)

18 fevereiro 26 – 13h45

Nota terminológica

"A Associação Nacional de Professores reafirma o seu compromisso com a igualdade entre mulheres e homens, garantindo que o presente documento promove a não discriminação e a igualdade de oportunidades, em conformidade com as diretrizes nacionais e europeias.

Ao longo do presente documento, o termo «Professor» é utilizado de forma abrangente, englobando tanto os Educadores de Infância como os Professores dos diferentes ciclos de ensino, em harmonia com a unicidade da carreira docente e igualdade de género".

Índice

Nota terminológica

Preâmbulo

1. Perfil da profissão de Professor
2. Estatuto remuneratório: Revalorização social
3. Alteração da progressão da carreira
4. Reforço da centralidade pedagógica em detrimento da burocracia
5. Multiculturalidade e Inclusão nas Escolas - Condições para a Equidade
6. Mobilidade por Doença (MPD): Dignidade, proteção e previsibilidade
7. Avaliação do desempenho: Mérito, Desenvolvimento e Humanismo
8. Incentivos e Apoios a docentes deslocados
9. Aposentação dos professores: Uma urgência inadiável
10. Horários de trabalho
11. Estatuto Especial

1. Perfil da profissão de Professor

O perfil da profissão de professor deve integrar:

- Conhecimentos científicos, pedagógicos, humanos e tecnológicos.
- O Currículo deve ser uniformizado, deve integrar as disciplinas de Ética e Deontologia docente, Filosofia e Legislação Educativa.
- Estágios curriculares no 1º ano de formação e a integração dos Formandos em atividades letivas e não letivas.

A Formação Inicial, deve contemplar, entre outras:

- Formação científica
- Formação pedagógica
- Competências sócio emocionais
- Estágios remunerados, com responsabilização de uma turma

Nota - Dignificar a carreira docente, implica tornar o acesso verdadeiramente exigente e rigoroso. Quando a formação inicial é facilitada ou desvalorizada, a perceção social do valor da profissão diminui inevitavelmente.

2. Estatuto Remuneratório: Revalorização Social

A ANP, propõe a alteração da carreira remuneratória docente:

- a) Início no índice **188**;
- b) Criação do índice **400** no 10º escalão;
- c) Aumento de **150€** (cento e cinquenta euros) em todos os índices.

Escalão	Índice	Vencimento (2026) MECI	Vencimento (2026) ANP	Módulos tempo serviço
	167	1770,69€		-
1º*	188	1967,25 €	2 117,25 €	2
2º	205	2130,01 €	2 280,01 €	3
3º	218	2254,47€	2 404,47 €	3
4º	235	2417,23€	2 567,23 €	4
5º	245	2512,96€	2 662,96 €	4
6º	272	2773,83€	2 923,83 €	4
7º	299	3046,74€	3 196,74 €	5
8º	340	3464,52€	3 614,52 €	4
9º	370	3770,19€	3 920,19 €	5
10º	400	4069,43€	4 219,43 €	34 Anos

*Proposta da ANP a iniciar o 1º escalão/índice 188

3. Alteração da Progressão da Carreira

A ANP propõe:

a) Aceleração estratégica da progressão nos escalões iniciais

Escalão	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º
Tempo	2 anos	3 anos	3 anos	4 anos	4 anos	4 anos	5 anos	4 anos	5 anos	* ...
Índice	188	205	218	235	245	272	299	340	370	400

*Atingir o 10º escalão com 34 anos de serviço

b) Valorização da especialização académica

c) Alargamento e democratização dos critérios de progressão qualificada

d) Aceleração por mérito, projeto e mentoria

Nota - A introdução de mecanismos de diferenciação na progressão da carreira docente visa permitir a aceleração do percurso profissional com base num desempenho de excelência, devidamente validado através de processos rigorosos e transparentes de avaliação interna e externa.

4. Reforço da centralidade pedagógica em detrimento da burocracia

O professor é o eixo central do processo educativo e o principal garante das aprendizagens

A ANP defende:

- a) Reorganização e Clarificação da Função Docente
- b) Condições de Trabalho e Formação Contínua;
- c) Simplificação Administrativa e Apoio Especializado

Nota-Reforçar a centralidade pedagógica do professor não constitui um privilégio corporativo, mas uma opção estratégica para a melhoria da escola pública. Libertar tempo para ensinar, acompanhar alunos, refletir sobre a prática e inovar pedagogicamente é investir diretamente no sucesso educativo, na equidade e na credibilidade do sistema.

5. Multiculturalidade e Inclusão nas Escolas - Condições para a Equidade

A construção de uma escola multicultural e inclusiva constitui um imperativo ético, social e educativo.

Estratégias de Implementação e Apoio:

- a) Redução do rácio aluno/turma
- b) Diferenciação pedagógica qualificada
- c) Reforço de equipas de equipas de Apoio Especializado
- d) Condições de trabalho e Motivação Docente

Nota - Promover a multiculturalidade e a inclusão não é acrescentar complexidade ao sistema educativo, mas torná-lo mais justo, mais eficaz e mais humano. Investir em condições reais de equidade é investir na qualidade da escola pública, na coesão social e no futuro coletivo.

6. Mobilidade por Doença (MPD): Dignidade, Proteção e Previsibilidade

A Mobilidade por Doença deve ser assumida como um instrumento estruturante de proteção social e de humanização da carreira docente

Medidas propostas:

- a) Transparência e previsibilidade do processo
- b) Reforço dos contingente de acolhimento
- c) Garantia efetiva de colocação
- d) Mobilidade por Doença ao abrigo do art.º 9º
- e) Critério Territorial de acesso à Mobilidade

Nota - Uma política de Mobilidade por Doença clara, previsível e humanizada não constitui um privilégio excecional, mas uma condição essencial para a proteção da saúde dos docentes, a retenção de profissionais experientes e a sustentabilidade da carreira docente. Valorizar quem adoece é também valorizar a profissão docente e a escola pública.

7. Avaliação do desempenho: Mérito, Desenvolvimento e Humanismo

A avaliação do desempenho docente constitui um pilar estruturante da qualidade do sistema educativo.

A Associação Nacional de Professores defende:

- a) Objetividade, Transparência, e Exequibilidade
- b) Natureza Formativa e Colaborativa
- c) Valorização do Mérito e Diferenciação Positiva
- d) Vertente humanista e integradora

Nota - Um modelo de avaliação de desempenho justo, exigente e humanizado é essencial para reforçar a credibilidade da profissão docente, legitimar a diferenciação na carreira e promover uma cultura de qualidade no sistema educativo. Avaliar bem é valorizar quem ensina, proteger a profissão e melhorar a escola pública.

8. Incentivos e Apoios a docentes deslocados

A ANP propõe a implementação de um pacote integrado de incentivos

- a) Subsídio de Residência e Arrendamento Acessível
- b) Rede Pública de Residências Docentes
- c) Majoração por Deslocação e Transporte
- d) Atualização e indexação à inflação

Nota - Estas medidas devem ser entendidas não como benefícios excepcionais, mas como instrumentos estruturais de justiça profissional e de coesão territorial, indispensáveis para garantir a atratividade da carreira docente, a continuidade pedagógica e a qualidade do serviço público de educação em todo o território nacional.

9. Aposentação dos professores: uma urgência inadiável

Medidas Propostas pela ANP

- a) Idade de aposentação
- b) Discriminação Positiva para a Monodocência
- c) Regime de Pré-reforma
- d) Transição na Carreira
- e) Bonificação por perda de tempo de serviço
- f) Fator de desgaste local e profissional
- g) Aposentação por desgaste de saúde

Nota - A implementação destas medidas permitirá à Escola Pública recuperar vitalidade, sustentabilidade e equilíbrio geracional, garantindo que os professores terminam as suas carreiras com dignidade e reconhecimento. Simultaneamente, contribuirá para tornar a docência uma profissão mais atrativa para as novas gerações, assegurando a qualidade, a estabilidade e o futuro do sistema educativo português.

10. Horários de Trabalho

A ANP defende a uniformização dos horários de trabalho de todos os docente:

- a) Princípio de Equidade
- b) Definição de horário semanal
 - Componente Letiva: 22 horas semanais.
 - Componente Não Letiva: 13 horas semanais
- c) Reduções de Componente Letiva (Artº 79º)
- d) Gestão do tempo libertado

Nota - ANP entende que a uniformização para as 22 horas letivas e a aplicação de uma tabela de reduções justa. Relativamente à monodocência, os tempos de intervalo e vigilância de alunos devem ser obrigatoriamente contabilizados como componente não letiva de estabelecimento, e nunca como componente letiva, garantindo o direito constitucional ao tempo de pausa.

11. Estatuto Especial

A Associação Nacional de Professores defende que a resolução dos problemas estruturais da Educação em Portugal exige, obrigatoriamente, a criação de um Estatuto Especial e diferenciador para a Classe Docente:

- a) A Docência como profissão de Risco
- b) A Docência como profissão de Desgaste Rápido

Medidas Propostas:

- Mecanismos de compensação
- Proteção na Saúde

Nota - O Estatuto Especial não constitui uma concessão, é uma reivindicação fundamentada na realidade profissional, nos princípios constitucionais e na legislação vigente (ECD), necessária para assegurar justiça e equidade na carreira docente.

Obrigada pela atenção!



BIBLIOGRAFIA

- Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86, de 14 de outubro
- Lei nº 16/2023 de 10 de abril (alteração Lei de Bases)
- Básico e Secundário (ECD), aprovado inicialmente pelo **Dec. Lei nº 139-A/90 de 28 de abril** e com múltiplas alterações (como a do **Dec. Lei nº 75/2010**), regula a progressão, horários, avaliações e direitos dos docentes em Portugal. Legislação recente, incluindo o **Dec. Lei nº 74/2023**, introduziu mecanismos de aceleração na carreira.
- A versão consolidada Dec. Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro (Dec. Lei nº146/2013; Lei nº 80/2013; Lei 12/2016; Lei nº 16/2016; Dec. Lei nº 139-B/2023)