

ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROFESSORES

(SEDE NACIONAL)

Avenida da Liberdade, 296, 1º – 4710-250 Braga

www.anprofessores.pt/ geral@anprofessores.pt

Tlm: 961 333 051 - Tel. 253 209 590



Índice

Nota terminológica.....	2
Preâmbulo	3
1. Perfil do Professor.....	4
2. Estatuto Remuneratório: Revalorização Social	5
3. Alteração da progressão da carreira	6
4. Reforço da centralidade pedagógica em detrimento da burocracia	8
5. Multiculturalidade e Inclusão nas Escolas - Condições para a Equidade	10
6. Mobilidade por Doença (MPD): dignidade, proteção e previsibilidade	11
7. Avaliação do desempenho: Mérito, Desenvolvimento e Humanismo	12
8. Incentivos e Apoios a docentes deslocados.....	13
9. Aposentação dos Professores: uma urgência inadiável.....	14
10. Horários de trabalho	16
11. Autonomia das Escolas	17
12. Estatuto Especial	18



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".

Assembleia da República 18 de fevereiro 2026 (audição)

Estatuto da Carreira Docente (ECD) – Contributos ANP

Preâmbulo

O Estatuto da Carreira Docente constitui o principal referencial normativo da profissão docente, funcionando como o documento que regula todos os aspetos essenciais da atividade profissional dos professores. Nele se definem os regimes de organização do tempo de trabalho, incluindo a componente letiva e não letiva, a estrutura remuneratória e os escalões da carreira, os processos de avaliação de desempenho, os concursos de recrutamento e mobilidade, bem como o regime de faltas e o enquadramento disciplinar. O Estatuto estabelece ainda os deveres profissionais e éticos dos docentes, nomeadamente no que respeita à relação pedagógica com os alunos e à responsabilidade educativa que lhes é confiada.

A revisão do Estatuto da Carreira Docente deve assegurar a sua plena conformidade com a Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo), enquanto diploma estruturante do sistema educativo português. Sendo que esta Lei define o enquadramento fundamental das finalidades, princípios e organização da educação, a atualização do Estatuto, implica a sua articulação coerente com tais bases, garantindo que o regime da carreira docente reflete os objetivos, valores e orientações definidos para o sistema educativo nacional.

Qualquer modificação substancial ao regime jurídico da carreira docente, nomeadamente em matéria de direitos, deveres, formação contínua, avaliação ou progressão, deve encontrar respaldo nos princípios legalmente consagrados nesse documento base.

A ausência de harmonização normativa pode originar conflitos de interpretação e fragilizar a coerência do ordenamento jurídico-educativo. Assim, a revisão da Lei de Bases revela-se juridicamente necessária para assegurar a conformidade, a segurança jurídica e a eficácia das alterações introduzidas no Estatuto da Carreira Docente.

1. Perfil do Professor

A profissão de professor deve colocar o docente como um especialista de elevado nível e um pilar fundamental da sociedade. O perfil do professor deve ser repensado e assentar nos seguintes pressupostos:

a) Competências Comportamentais

- Resiliência e Gestão de Stress: Capacidade de manter o desempenho sob pressão e perante comportamentos desafiantes;
- Inteligência Emocional: Capacidade de gerar empatia, ter sensibilidade, adaptação e comunicação eficaz;
- Colaboração Interpares: Capacidade para trabalhar em projetos interdisciplinares com colegas;
- Comunicação Influenciadora: Capacidade de cativar a atenção e motivação.

b) Perfil Ético

- Ética Profissional: Respeito pela diversidade, imparcialidade, integridade, confidencialidade e compromisso com todos.

c) Gestão e Planeamento

- Organização: Capacidade de planear e de gerir tempos;
- Avaliação Formativa: Capacidade para avaliar o progresso individual e dos outros.

Nota - Seleção Rigorosa dos Candidatos, a média de acesso deve ser revista de forma a garantir que apenas os mais motivados ingressem na carreira.

A Formação Inicial deve contemplar:

- Formação científica: domínio da disciplina, atualização de conhecimentos;
- Formação pedagógica: didática, psicologia da educação, psicologia de desenvolvimento, avaliação e gestão de turma;
- Literacia Digital Avançada e IA na Educação: ter competências digitais no uso da Tecnologia, IA, ensino on-line e híbrido;
- Formação especializada com melhor modelo de formação;
- Competências sócio emocionais: empatia, comunicação assertiva e resiliência emocional, inclusão, gestão e resolução de conflitos (liderança relacional);



- Investigação e inovação: reflexão sobre a prática e novas metodologias;
- Cidadania e diversidade: educação inclusiva, sustentabilidade e ética e deontologia;
- Uniformizar o currículo nas Instituições de ensino superior, que ministram a formação de docentes.
- Integrar as disciplinas no plano de estudos/estrutura curricular de Ética e Deontologia docente, Filosofia e Legislação Educativa.
- Privilegiar os estágios curriculares com início no segundo semestre, do 1º ano de formação (1 dia/semana). Ao iniciar o contacto com as escolas desde o 1.º ano o futuro professor contacta a complexidade da profissão, fortalecendo-o holisticamente para ser um bom profissional;
- Estágio prático: observação de aulas e ensino supervisionado em escolas;
- No último ano de mestrado, os formandos devem ser responsáveis por uma turma, tendo direito a uma remuneração;
- Promover a integração dos formandos, ao longo do período de estágio, em atividades letivas e não letivas, bem como em reuniões de departamento, estruturas curriculares e demais dinâmicas da comunidade educativa. Assegurando que o ingresso na carreira profissional decorre de forma progressiva, acompanhada e valorizada, enquanto processo estruturado de transição e desenvolvimento profissional;
- O professor deve ser um profissional autónomo, altamente qualificado, reflexivo e confiável, que atua mais como um mentor do que como um simples transmissor de conhecimento.

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 dignificação da profissão docente é indissociável de uma revisão profunda e estruturada do seu estatuto remuneratório. Atrair novos talentos para o ensino e devolver prestígio social à carreira, exige uma política pública consistente de valorização salarial, que reconheça a



complexidade, a responsabilidade e a relevância estratégica da função docente para o futuro do país.

Nesta perspetiva, a ANP, propõe a alteração da carreira remuneratória docente:

- Início no índice **188**;
- Criação do índice **400** no 10º escalão;
- 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 proposta de alteração da progressão na carreira, centra-se na valorização remuneratória e na aceleração da progressão nos escalões iniciais da carreira docente, com o objetivo de reforçar a atratividade e a competitividade da profissão, particularmente nos docentes em início de carreira. Pretende-se que o ingresso na profissão assegure condições financeiras dignas e previsíveis, compatíveis com as exigências da autonomia pessoal, da fixação territorial e da construção de um projeto de vida estável.

Medidas Propostas pela ANP:

- Aceleração estratégica da progressão nos escalões iniciais: Redução do tempo de permanência nos três primeiros escalões da carreira docente, assegurando que o desempenho profissional, o envolvimento institucional e a capacidade de adaptação



dos docentes, em início de carreira, se traduzam numa progressão remuneratória mais célere, previsível e motivadora:

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

- Valorização da especialização académica: Manutenção e reforço dos mecanismos de progressão antecipada associados à obtenção de graus académicos de mestrado e doutoramento em Ciências da Educação, reconhecendo de forma objetiva o contributo da qualificação avançada para a melhoria da qualidade pedagógica e para a inovação educativa.
- Alargamento e democratização dos critérios de progressão qualificada: Inclusão de pós-graduações acreditadas na área da educação como critério válido para bonificação do tempo de serviço, promovendo um acesso mais equitativo à progressão e valorizando percursos formativos diversificados, relevantes e alinhados com as necessidades do sistema educativo.
- Aceleração por mérito, projeto e mentoria: Criação de um Acelerador de Carreira, através de um Crédito de Inovação e Mentoria, destinado a docentes que desenvolvam projetos de inovação pedagógica reconhecidos ou que exerçam funções estruturadas de mentoria a professores em início de carreira. Este mecanismo visa garantir que a progressão profissional não dependa exclusivamente do tempo de serviço ou da obtenção de graus académicos, valorizando o impacto efetivo na qualidade do ensino, no desenvolvimento profissional dos pares e na coesão das comunidades educativas.

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.

Para além do mérito profissional, propõe-se a valorização das habilitações académicas, nomeadamente a obtenção de graus de mestre ou doutoramento, enquanto expressão do investimento na formação contínua e no aprofundamento científico, pedagógico e didático.



Este modelo integrado, que conjuga experiência profissional, mérito individual e qualificação académica, promove uma maior equidade no desenvolvimento da carreira, reforça a motivação dos docentes e contribui para a valorização social da profissão.

4. Reforço da centralidade pedagógica em detrimento da burocracia

O professor é o eixo central do processo educativo e o principal garante da qualidade das aprendizagens. Para que a sua ação seja plena e eficaz, é imperativo recentrar as políticas educativas na centralidade pedagógica da função docente, reduzindo de forma significativa o peso administrativo que, atualmente consome tempo, energia e sentido profissional.

Enquanto gestor do currículo e agente central da aprendizagem, o docente deve dispor de autonomia, tempo e condições organizacionais para desenvolver práticas pedagógicas coerentes, inovadoras e mobilizadoras, orientadas para o sucesso educativo e para a qualidade das aprendizagens dos alunos. A valorização da carreira docente passa, assim, não apenas pela dimensão remuneratória, mas também pela redefinição clara das suas condições de exercício. Nesta perspetiva, a ANP, defende uma reorganização estrutural da função docente, assente na libertação da carga burocrática acessória e no reforço efetivo da centralidade pedagógica.

Reorganização e Clarificação da Função Docente

A valorização do papel pedagógico do professor exige uma definição rigorosa das suas funções essenciais e dos limites da sua intervenção profissional, evitando a dispersão em tarefas administrativas ou logísticas que não acrescentam valor educativo. Só através desta clarificação é possível recentrar o trabalho docente naquilo que verdadeiramente impacta a aprendizagem dos alunos e a qualidade do ensino.

- Foco na prática letiva: Recentrar a função docente na sala de aula e no trabalho pedagógico direto com os alunos, assegurando que esta constitui a prioridade absoluta da atividade profissional;
- Delimitação funcional: Clarificar, de forma objetiva e uniforme, a distinção entre componente letiva e componente não letiva;
- Enquadramento do apoio individual: Definir com rigor o conceito de apoio individual e o enquadramento legal das solicitações feitas aos docentes ao abrigo do Art.º 79.º do Estatuto da Carreira Docente;



- Uniformização interpretativa: Garantir a aplicação equitativa da legislação através de orientações claras e vinculativas, prevenindo disparidades na sua interpretação, nos Agrupamentos de Escolas e Escolas não Agrupadas.

Condições de Trabalho e Formação Contínua

A qualidade do exercício docente depende diretamente do respeito pelo tempo de trabalho e do reconhecimento da formação contínua como parte integrante da função profissional.

- Respeito pelo tempo de trabalho: Assegurar o cumprimento efetivo das 35 horas semanais, protegendo o tempo de trabalho individual destinado à preparação pedagógica, reflexão e consolidação de conhecimentos;
- Formação em contexto letivo: Possibilitar a realização de formação na área científica e curricular integrada na componente letiva, até ao limite de 15 horas anuais;
- Racionalização das reuniões: Limitar a participação às reuniões legalmente obrigatórias, privilegiando formatos não presenciais e uma duração máxima de duas horas.

Simplificação Administrativa e Apoio Especializado

A redução da burocracia é uma condição essencial para devolver tempo pedagógico aos professores e aumentar a eficiência organizacional das escolas:

- Erradicação da burocracia redundante: Reduzir significativamente o preenchimento de grelhas, relatórios e plataformas sem impacto direto na prática pedagógica;
- Reforço de equipas multidisciplinares: Aliviar os diretores de turma da sobrecarga administrativa e da gestão de conflitos, através do apoio de equipas especializadas na articulação com famílias e instituições;
- Estabilidade na avaliação dos alunos: Definir modelos de avaliação claros, coerentes e estáveis, evitando, alterações frequentes que sobrecarregam o trabalho docente;
- Simplificação documental: Tornar as atas mais objetivas e funcionais, focadas apenas nas decisões tomadas e nas posições relevantes;
- Digitalização eficiente: Implementar sistemas de gestão digital verdadeiramente interoperáveis, intuitivos e orientados para o utilizador.

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. A valorização da diversidade de culturas, línguas, origens e capacidades, enriquece o ecossistema escolar e promove o respeito mútuo, a cidadania democrática e a coesão social. Contudo, para que a inclusão seja efetiva e não meramente administrativa, é indispensável garantir que todos os alunos beneficiem de condições reais de aprendizagem, participação e sucesso educativo.

A equidade não se alcança pela uniformização de respostas, mas pela adequação das condições educativas às necessidades concretas dos alunos e dos contextos em que se inserem. Neste sentido, a Associação Nacional de Professores defende um conjunto de medidas estruturais que permitam transformar a diversidade num fator de qualidade e crescimento coletivo.

Estratégias de Implementação e Apoio

- Redução do rácio aluno/turma: Estabelecer um limite máximo de 15 alunos por turma sempre que estejam presentes alunos de contextos de multiculturalidade acentuada, enquanto condição estruturante para a personalização do ensino e para uma intervenção pedagógica eficaz;
- Diferenciação pedagógica qualificada: Garantir aos docentes tempo, formação e recursos adequados para a adaptação de estratégias pedagógicas a diferentes ritmos de aprendizagem e contextos linguísticos e socioculturais;
- Reforço de equipas de apoio especializado: Dotar as escolas de mediadores culturais, especialistas em línguas e comunicação intercultural, psicólogos, técnicos especializados e outros profissionais de apoio, assegurando respostas adequadas às barreiras linguísticas e culturais existentes. Esta abordagem promove uma intervenção verdadeiramente integrada na inclusão, na relação com as famílias e no acompanhamento das necessidades educativas específicas, libertando os docentes de funções para as quais não foram formados e reforçando a eficácia do trabalho pedagógico;
- Condições de trabalho e motivação docente: Reconhecer que a eficácia da inclusão depende diretamente das condições de exercício profissional dos docentes, sendo a



redução da sobrecarga, o apoio especializado e o trabalho colaborativo fatores determinantes para a qualidade das aprendizagens e para o bem-estar da comunidade educativa.

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, garantindo a continuidade do exercício profissional em condições compatíveis com a saúde e a dignidade dos professores. Para que este mecanismo funcione plenamente, é essencial que assente em princípios de justiça, transparência, previsibilidade e equidade territorial.

Neste contexto, a Associação Nacional de Professores propõe um conjunto de medidas orientadas para a credibilização e eficácia do regime de Mobilidade por Doença, salvaguardando simultaneamente os direitos dos docentes e a estabilidade do sistema educativo.

Medidas propostas:

- **Transparência e previsibilidade do processo:** Garantir que os docentes tenham acesso prévio à informação relativa ao número de vagas disponíveis em cada agrupamento de acolhimento, antes do período de manifestação de preferências, permitindo decisões informadas e reduzindo situações de incerteza e frustração;
- **Reforço dos contingentes de acolhimento:** Rever e aumentar a percentagem de vagas destinadas à Mobilidade por Doença, adequando a capacidade de resposta das escolas às necessidades reais de saúde do corpo docente;
- **Garantia efetiva de colocação:** Assegurar que o docente que manifeste preferência por, pelo menos, dez Agrupamentos de Escolas ou Escolas não Agrupadas obtenha uma colocação compatível com a sua condição clínica, evitando situações de desproteção ou o prolongamento do sofrimento associado à doença;



- Mobilidade por Doença ao abrigo do artigo 9.º: Garantir a aplicação efetiva deste regime aos docentes que sejam portadores de doença incapacitante ou que tenham a seu cargo cônjuge ou unido de facto, filho ou ascendente em 1.º grau com doença grave, sempre que a situação de doença surja ou se agrave ao longo do ano letivo;
- Critério territorial de acesso à mobilidade: Estabelecer que os docentes do quadro apenas possam requerer Mobilidade por Doença para agrupamentos cuja sede se localize a mais de 10 km da sede do concelho do seu agrupamento de provimento, assegurando que este mecanismo responda a uma necessidade efetiva de aproximação, a cuidados de saúde ou a contextos terapêuticos adequados.

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. Mais do que um procedimento administrativo, deve assumir-se como um processo contínuo de desenvolvimento profissional, orientado para a melhoria da prática pedagógica, do reconhecimento do mérito e da promoção da excelência, num quadro de justiça, transparência e confiança institucional.

Neste sentido, a Associação Nacional de Professores defende uma reforma do modelo de avaliação do desempenho docente assente nos seguintes princípios orientadores:

- Objetividade, transparência e exequibilidade: Implementação de um modelo de avaliação formativa e contínua, sustentado em critérios claros, mensuráveis e compreensíveis, centrados na prática letiva efetiva e no impacto pedagógico do trabalho docente, garantindo diferenciação justa e equitativa.
- Natureza formativa e colaborativa: Conceção do processo avaliativo como um instrumento de apoio à melhoria contínua, privilegiando a reflexão partilhada, a



análise construtiva da prática docente e o desenvolvimento pedagógico e metodológico, afastando lógicas meramente fiscalizadoras ou punitivas.

- Valorização do mérito e diferenciação positiva: Previsão de consequências concretas e objetivas para o desempenho de excelência, nomeadamente:
 - aceleração da progressão na carreira;
 - valorização remuneratória e prémios de desempenho;
 - acesso prioritário a oportunidades de formação especializada;
 - reconhecimento público e institucional das boas práticas pedagógicas.
- Vertente humanista e integradora: Garantia de que o processo de avaliação identifica dificuldades e ativa mecanismos adequados de apoio e acompanhamento aos docentes, promovendo a melhoria contínua e evitando abordagens estigmatizantes ou penalizadoras, sem prejuízo da exigência e do rigor profissional.

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 crescente crise no acesso à habitação e a escalada dos custos de transporte constituem, atualmente, algumas das maiores barreiras à estabilidade e sustentabilidade do sistema educativo. A ANP entende que o exercício da função docente não pode traduzir-se num encargo pessoal incomportável para os profissionais, sob pena de se aprofundar a desigualdade territorial e a desertificação escolar em diversas regiões do país.

Neste contexto, impõe-se a implementação de um pacote integrado de incentivos diretos, orientado para a fixação, valorização e proteção social dos docentes deslocados, assente nas seguintes medidas:

- Subsídio de Residência e Arrendamento Acessível: Atribuição de um apoio financeiro direto ao alojamento ou integração prioritária em programas de arrendamento acessível para docentes colocados a uma distância igual ou superior a 50 km da sua



residência fiscal, alargando significativamente o universo de beneficiários e ajustando o critério à realidade atual de mobilidade e custos habitacionais.

- Rede Pública de Residências Docentes: Criação e dinamização de uma rede nacional de residências destinadas a professores, mediante a reabilitação e aproveitamento de património público devoluto ou através de parcerias com autarquias locais, promovendo soluções habitacionais dignas, temporárias e territorialmente equilibradas.
- Majoração por Deslocação e Transporte: Implementação de um subsídio específico de transporte ou a atribuição de passes sociais gratuitos aos docentes deslocados, reduzindo de forma efetiva o impacto dos custos associados a combustível, portagens e transportes públicos, particularmente em zonas periféricas e de baixa densidade.
- Atualização e Indexação à Inflação: Garantia de atualização anual automática de todos os apoios e ajudas de custo, indexada ao índice de inflação, assegurando a manutenção do seu valor real e evitando a progressiva desvalorização dos incentivos ao longo do tempo.

Nota - Estas medidas devem ser entendidas não como benefícios excecionais, 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

A Associação Nacional de Professores, manifesta a sua profunda preocupação com o atual regime de aposentação dos docentes. O aumento sucessivo da idade legal de reforma, associado à crescente exigência da profissão docente, defraudou as expectativas de milhares de professores que iniciaram a sua carreira com base em pressupostos de estabilidade e previsibilidade que vieram a ser alterados de forma unilateral.

O corpo docente português enfrenta, ainda, um nível de desgaste psicossocial sem precedentes, marcado por uma crescente complexidade das funções docentes, pela intensificação do trabalho burocrático, pela pressão emocional inerente à gestão das salas de aula e pelo aumento comprovado de situações de desgaste físico e psicológico, refletido no



aumento significativo das baixas médicas, no absentismo por exaustão e na degradação do bem-estar físico e mental dos profissionais. Torna-se, por isso, imperioso repensar a aposentação não apenas como o termo de um percurso laboral, mas como um instrumento essencial de justiça social, valorização profissional e rejuvenescimento do sistema educativo.

Neste contexto, a ANP defende que a diferenciação da idade de aposentação entre níveis de ensino não só é legítima como necessária, tendo em conta as especificidades do exercício profissional em cada ciclo, nomeadamente o regime em vigor de monodocência e o número efetivo de horas de trabalho semanal ao longo da carreira.

Medidas Propostas pela ANP

- Idade de aposentação: 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário. Fixar a idade de aposentação aos 65 anos, reconhecendo que a manutenção de funções letivas em pleno para além deste limite etário compromete a qualidade do trabalho pedagógico, bem como a integridade física e mental dos docentes.
- Discriminação positiva para a monodocência: Educação Pré-Escolar e 1.º Ciclo do Ensino Básico. Fixar a idade de aposentação aos 62 anos, atendendo à elevada carga horária semanal em regime de monodocência e ao desgaste físico, cognitivo e emocional acumulado ao longo da carreira. Esta medida visa assegurar maior justiça e equidade relativamente aos restantes níveis de ensino.
- Regime de pré-reforma: Conceder a todos os docentes o direito à pré-reforma até dois anos antes da idade fixada para a aposentação.
- Transição na carreira: propondo-se a criação de um modelo de reforma progressiva, permitindo a redução da componente letiva, com transição para funções de mentoria, acompanhamento e apoio a docentes em início de carreira, sem perda de retribuição.
- Bonificação por perda de tempo de serviço: Os docentes que não beneficiaram da recuperação integral do tempo de serviço congelado, devem usufruir de uma bonificação remuneratória adicional no cálculo final da pensão, como forma de compensação patrimonial e de reparação de uma carreira efetivamente trabalhada, mas não plenamente reconhecida.
- Fator de desgaste local e profissional: Instituir mecanismos de majoração de tempo de serviço para docentes, que exerçam funções em contextos particularmente exigentes,



nomeadamente em zonas de isolamento geográfico ou em contextos de elevada complexidade social, como as escolas integradas em territórios educativos de intervenção prioritária (TEIP).

- Aposentação por desgaste de saúde: Criar um regime específico que permita a aposentação antecipada, sem penalizações, para docentes com patologias profissionais devidamente diagnosticadas, designadamente problemas crónicos de voz, síndromes de burnout ou doenças osteoarticulares associadas ao exercício prolongado da profissão.

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

O regime de horário docente deve estabelecer um conjunto de princípios destinados a garantir condições adequadas para o exercício da atividade profissional, assegurando simultaneamente a qualidade do ensino e o bem-estar dos professores. Neste enquadramento, torna-se essencial clarificar, uniformizar e valorizar as componentes do horário de uma profissão única, bem como reforçar os mecanismos de redução previstos na lei.

- Princípio de Equidade: A ANP defende a uniformização da componente letiva para todos os docentes, independentemente do nível de ensino, baseando-se no princípio de que a complexidade do trabalho pedagógico é transversal a todas as idades dos alunos.
- Definição do Horário Semanal: O horário de trabalho de todos os docentes, da Educação Pré-Escolar ao Ensino Secundário, fixado em 35 horas semanais, deve ser estruturado da seguinte forma:
 - Componente Letiva: 22 horas semanais.
 - Componente Não Letiva: 13 horas semanais (incluindo trabalho de estabelecimento e trabalho individual).



- Reduções da Componente Letiva (Art.º 79.º)

A ANP propõe a criação de uma Matriz Única de Reduções por idade e tempo de serviço, aplicável a todos os ciclos sem exceção, para responder ao desgaste cumulativo da profissão:

Tempo de Serviço / Idade	Redução Semanal	Carga Letiva Final
15 anos de serviço e 50 anos de idade	- 2 Horas	20 Horas
20 anos de serviço e 55 anos de idade	- 4 Horas	18 Horas
25 anos de serviço e 60 anos de idade	- 8 Horas	14 Horas

- Gestão do Tempo Libertado

As horas resultantes das reduções previstas no Art.º 79.º serão obrigatoriamente integradas na componente não letiva de escola, devendo ser utilizadas para:

- Apoio pedagógico individualizado a alunos;
- Mentoria e acompanhamento de docentes em início de carreira;
- Substituição de docentes com faltas de curta duração;
- Cargos de coordenação ou projetos educativos da escola.

Nota - ANP entende que a uniformização para as 22 horas letivas e a aplicação de uma tabela de reduções justa, é a única forma de garantir a sustentabilidade física e mental dos docentes e a qualidade do ensino público e ainda, 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. Autonomia das Escolas

A autonomia das escolas é um princípio fundamental nos sistemas educativos contemporâneos, pois permite que cada escola se adapte às necessidades específicas dos seus alunos e da comunidade em que se insere. No entanto, a sua implementação deve ser feita de forma equilibrada, de modo a garantir a qualidade da educação e a igualdade de oportunidades.

**A Autonomia deve:**

- Ser progressiva e supervisionada pelo Estado, devendo continuar a definir um currículo nacional de referência e assegurar o financiamento básico.
- Permitir que as escolas adaptem o currículo às diferentes geografias, promovendo metodologias inovadoras e projetos educativos próprios.
- Reforçar a liderança e a participação da comunidade educativa. Diretores, professores, alunos e encarregados de educação devem participar nas decisões, de forma a garantir uma gestão democrática e transparente.
- Estar associada a mecanismos de avaliação e responsabilização.
- Reportar os seus resultados, assegurando a qualidade do ensino e o sucesso dos alunos, sem descuidar a inclusão e o bem-estar.

Nota - A autonomia das escolas deve processar-se como um equilíbrio entre liberdade e responsabilidade, inovação local e regulação nacional, assegurando uma educação de qualidade e equitativa para todos.

12. 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. É imperativo que a lei reconheça a docência como uma Profissão de Risco e de Desgaste Rápido. Este reconhecimento não é uma concessão, mas um ato de justiça perante a degradação das condições de trabalho e a exigência crescente de uma escola inclusiva e complexa.

A Docência como Profissão de Risco

O risco na profissão docente é multidimensional e manifesta-se em três vertentes fundamentais:

- Risco Biopsicossocial: Exposição permanente a fatores de stress que resultam em patologias graves, como *burnout*, ansiedade crónica e depressão, derivados de uma rotina de alta intensidade emocional;
- Risco de Integridade Física e Segurança: Exposição a ambientes conflituosos e à violência (física, verbal e digital) perpetrada contra os professores;



- Risco de Sinistralidade Laboral: Sujeição a deslocações diárias extensas, muitas vezes em viatura própria e sob condições de cansaço acumulado, devido à colocação em escolas distantes da residência.

A Docência como Profissão de Desgaste Rápido

- O desgaste acelerado da carreira docente é o resultado direto da pressão sistémica exercida sobre os profissionais, assente nos seguintes fatores:
- Sobrecarga Funcional e Burocrática: Elevado volume de trabalho (realizado na escola e em casa), e a submissão a processos administrativos redundantes e "burocratizantes" que asfixiam o tempo pedagógico;
- Complexidade Social e Inclusiva: Exigência de respostas diferenciadas para turmas sobrelotadas com alunos de diversos ritmos de aprendizagem, contextos multiculturais e necessidades específicas, sem o devido reforço de recursos humanos;
- Desresponsabilização Familiar e Pressão Social: Confrontação com uma crescente exigência por parte das famílias e encarregados de educação, que tendem a transferir para o professor a exclusividade da responsabilidade pelo sucesso e comportamento dos educandos;
- Instabilidade de Carreira e Pessoal: A convivência com a permanente instabilidade legislativa e a dificuldade crónica de conciliação entre a vida profissional e familiar devido à mobilidade geográfica forçada;
- Comprometimento Ético-Deontológico: A forte pressão psicológica autoimposta pelo compromisso com o sucesso dos alunos, que leva ao esgotamento das reservas físicas e mentais, com especial gravidade na debilidade física sentida nos Grupos 100 e 110 (Educação Pré-Escolar e 1º Ciclo).

Medidas Propostas

Face ao exposto, a ANP considera indispensável que o novo Estatuto da Carreira Docente contemple:

- Mecanismos de Compensação: Benefícios na contagem de tempo de serviço e na idade de aposentação decorrentes do estatuto de desgaste rápido.
- Proteção na Saúde: Criação de uma rede de apoio à saúde mental do docente e seguros de acidentes de trabalho que cubram a especificidade da profissão.



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.

Braga, ANP 25.02.2026