
NOTA À COMUNICAÇÃO SOCIAL**CONFERÊNCIA DE IMPRENSA DA FENPROF****ABERTURA DO ANO LETIVO 2025/2026**

O ano letivo 2025/2026 inicia-se com muitas nuvens negras no horizonte: das alterações à legislação laboral à reorganização do Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI), da falta de professores ao adiar da revisão do Estatuto da Carreira Docente ainda os problemas que se perpetuam no ensino privado.

A FENPROF realizou, ainda durante esta semana, um levantamento junto das escolas, procurando identificar, no terreno, mais alguns problemas, cujas principais conclusões vamos aqui deixar.

FALTA DE PROFESSORES

A FENPROF utiliza, há uma série de anos, o mesmo critério para estimar o número de alunos sem todos os professores. Nunca o negámos, é uma estimativa, mas uma estimativa baseada em dados do próprio MECI.

Uma vez que o ministro da Educação afirma que os números do MECI não são rigorosos, explicamos o que fazemos: contabilizamos o número de horários e de horas que vão para contratação de escola, ou seja, horários que ficaram por preencher no concurso nacional (contratação inicial e reserva de recrutamento). É a partir do número de horários ativos e de horas que fazemos uma projeção do número de alunos afetados.

Feita a comparação das duas primeiras semanas deste ano e do ano letivo anterior a conclusão é simples: a situação agravou-se!

1ª SEMANA	HORÁRIOS	HORAS	ALUNOS SEM TODOS OS PROFESSORES
2024/2025	164	3608	21 650
2025/2026	401	8946	48 010

Na primeira semana deste ano foram mais os horários e as horas e é maior a estimativa de alunos sem todos os professores.

2ª SEMANA	HORÁRIOS	HORAS	ALUNOS SEM TODOS OS PROFESSORES
2024/2025	2045	38 673	232 400
2025/2026	2758	50 744	276 700

Igualmente na segunda semana deste ano foram mais os horários e as horas e é maior a estimativa de alunos sem todos os professores.

Ontem (11/09), ainda se registavam 1469 horários ativos em contratação de escola, correspondentes a 25 586 horas, 6397 turmas e um número estimado de alunos sem todos os professores superior a 100 000. Por exemplo, no 1.º CEB, estamos a falar de 234 turmas e de cerca de 6000 alunos (trata-se de um grupo de recrutamento que não permite o recurso a professores com habilitação própria).

Se compararmos o número de professores disponíveis após a primeira reserva de recrutamento do ano passado e deste, verificamos que o cenário não só se mantém como se agrava: em 2024/2025 havia 17 414 professores disponíveis, enquanto em 2025/2026 esse número desceu para 16 186. Neste momento, o número de candidaturas e candidatos disponíveis é de 20 000 e 14 000, respetivamente. O argumento do ministro de que não há falta de professores, há é professores que não querem os horários existentes é falacioso. O número de professores disponíveis para as reservas de recrutamento e para as contratações iniciais sempre foi maior do que as necessidades, o problema é que os disponíveis podem não pertencer aos grupos de recrutamento carenciados e, por outro lado, não estão realmente disponíveis para se deslocarem de norte para sul, tendo em conta o que lhes é oferecido, que, em tantos casos, os obrigaria a pagar para trabalhar.

As carências estão, sobretudo, nos distritos de Lisboa, Setúbal, Faro, Porto, Santarém, Leiria e Beja e nos grupos de recrutamento 100,110, 550, 300, 500 e 420, 910 enquanto, segundo Fernando Alexandre, os professores disponíveis se encontram nos distritos do Porto, de Braga e de Viana do Castelo e nos grupos de recrutamento 100, 110, 260, 620 e 910.

Estamos a falar de um problema estrutural. Segundo informação da extinta DGAE, apresentada pelo MECI em julho deste ano, existiam 127 580 docentes do quadro da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário em dezembro de 2024. Desses:

- 9,7% tinham 40 a 44 anos de idade;
- 18,6% tinham 45 a 49 anos;
- 20,1% tinham 50 a 54 anos;
- 19,9% tinham 55 a 59 anos;
- 19,9% tinham 60 a 64 anos;
- 6,2% tinham 65 anos ou mais.

Ou seja, 94,4% dos professores do quadro têm mais de 40 anos e dois terços dos professores do quadro têm mais de 50 anos. O relatório da OCDE, provavelmente juntando os professores contratados e do quadro, aponta para um total de 56% com mais de 50 anos.

É este cenário que permite concluir que durante as próximas duas décadas haverá cerca de 4000 aposentações de professores, por ano, em média, número praticamente atingido em 2024 e próximo do que se vai verificar neste ano de 2025.

Segundo dados divulgados, serão 1200 os estudantes que iniciam as licenciaturas em educação básica, número que poderá chegar a 1500, se incluirmos os mestrados em ensino que conferem habilitação profissional para a docência. Enquanto o número de entradas não cobrir o número de saídas, o problema vai continuar a agravar-se. Daí a necessidade em valorizar urgentemente a carreira docente, com uma rápida revisão em alta do ECD.

REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

A revisão do ECD que o MECI pretende iniciar na última semana deste mês, começa novamente pelo protocolo negocial e eventualmente com questões que não são aquelas que dariam um forte contributo ao combate à falta de professores e que possibilitariam a recuperação dos que a abandonaram, A FENPROF volta a afirmar que será nestes domínios que se encontrarão alguns dos melhores contributos para a superação do défice estrutural entre as entradas na profissão e as saídas para a aposentação.

Para a FENPROF, as matérias centrais e que merecem urgente revisão e entrada em vigor são as relativas aos salários, carreiras (sem esquecer a eliminação das ultrapassagens), horários e condições de trabalho, apoios à deslocação e incentivos à fixação de professores em zonas carenciadas.

SALÁRIOS

Atendendo à perda de poder de compra, que o próprio estudo da OCDE confirma, é fundamental que os aumentos salariais não só cubram o valor da inflação como possibilitem a recuperação do poder de compra perdido. No âmbito da Frente Comum e da CGTP-IN, não deixaremos de construir as respetivas propostas reivindicativas para 2026.

Entretanto, a FENPROF participará nas negociações para a revisão do ECD com uma proposta de valorização da carreira, que é um dos elementos essenciais para aumentar a atratividade da profissão docente:

CARREIRA

- 1.º escalão, índice 200, 2068,84 €, 2 anos de duração.
- 2.º escalão, índice 220, 2275,72 €, 3 anos de duração.
- 3.º escalão, índice 240, 2482,61 €, 3 anos de duração.
- 4.º escalão, índice 260, 2688,40 €, 3 anos de duração.
- 5.º escalão, índice 279, 2886,03 €, 3 anos de duração.
- 6.º escalão, índice 298, 3082,57 €, 3 anos de duração.
- 7.º escalão, índice 317, 3279,11 €, 3 anos de duração.
- 8.º escalão, índice 336, 3475,65 €, 3 anos de duração.
- 9.º escalão, índice 353, 3651,50 €, 3 anos de duração.
- 10.º escalão, índice 370, 3827,36 €, 3 anos de duração.

Nesse âmbito, a FENPROF também propõe e exige que a transição da atual para a futura estrutura de carreira tenha em conta o tempo de serviço integralmente cumprido por cada docente, evitando perdas e pondo fim às ultrapassagens que resultaram de diversas situações, nomeadamente das sucessivas transições

entre carreiras. Os valores apresentados deverão ser atualizados anualmente, tendo em conta, designadamente, na base, o aumento do custo de vida e, no topo, a atualização da carreira técnica superior. A integração na carreira, a aplicar a partir de 1 de setembro de 2025, deverá respeitar integralmente o tempo de serviço prestado, contabilizado para efeito de progressão, bem como eventuais situações de bonificação / aceleração conferidas no passado, por efeito de obtenção de graus académicos superiores ou decorrentes do processo de avaliação do desempenho. Dessa forma será feita justiça e serão resolvidos problemas, desde logo as inaceitáveis e, na opinião da FENPROF, inconstitucionais ultrapassagens na carreira por docentes com menos tempo de serviço cumprido.

HORÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A duração semanal do horário de trabalho do pessoal docente em exercício de funções é de 35 horas semanais. Este limite tem de deixar se ser uma mera referência discursiva, para, como disposição legal que é, passar a ser escrupulosamente respeitado pela administração educativa.

O horário semanal dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, que se desenvolve, no máximo, em cinco dias de trabalho no estabelecimento. Todas as reuniões de caráter ordinário devem ser registadas no horário de estabelecimento do docente. O não registo de atividades reveste-se de caráter excepcional, nomeadamente quando estejam em causa necessidades ocasionais – que, no caso de reuniões, importa distinguir da periodicidade semanal ou não –, o que nunca poderá significar prejuízo para a componente do horário para trabalho individual do docente ou, muito menos, serviço não remunerado.

A FENPROF assinala também que se verifica, frequentemente, contradição entre o que são funções letivas e não letivas, em resultado da não definição clara de ambas no ECD, ou de práticas abusivas adotadas pela administração educativa, pelo que propõe:

A duração semanal global do serviço não letivo prestado a nível do estabelecimento, registado no horário do docente, não pode exceder os 150 minutos.

O Estatuto deve definir a natureza geral da componente letiva, compreendendo esta toda a atividade desenvolvida diretamente com alunos, integrando, designadamente:

- Aulas com os alunos das turmas atribuídas ao docente;
- Apoio a alunos, individual ou em grupo;
- Tempos destinados ao desenvolvimento de projetos com os alunos ou a atividades, como desporto escolar ou outras que impliquem trabalho direto com alunos.

A componente letiva do pessoal docente deve corresponder a 20 horas semanais, num máximo de 1000 minutos de atividade letiva por semana.

Na organização da componente letiva é considerado o máximo de turmas e de níveis curriculares a atribuir a cada docente, de molde a, considerados os correspondentes programas, assegurar-lhe o necessário equilíbrio global, contribuindo para um elevado nível de qualidade do ensino e garantindo dignidade no exercício das funções docentes.

Devem ser, ainda, garantido, garantidas horas adequadas para o exercício de cargos e funções, como sejam os diferentes cargos de coordenação e a direção de turma, cujas condições de exercício devem ser alargadas aos responsáveis por turmas e grupos da Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo.

Por norma, não poderão ser atribuídos mais de três níveis curriculares disciplinares, ou não disciplinares, distintos, de 5 turmas e de 100 alunos.

No caso do 1.º Ciclo, por norma, não poderão ser constituídas turmas com mais do que um ano de escolaridade. Sempre que seja, de todo, inviável o cumprimento de quaisquer daqueles limites, tal dará origem à aplicação de uma redução da componente letiva, em número de horas a negociar, do horário do docente implicado, a acrescer à que o docente já beneficie nos termos do artigo 79.º do ECD.

Deverá ser vedada ao docente a prestação diária de mais de cinco tempos letivos consecutivos ou sete interpolados.

A componente não letiva do pessoal docente abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino.

O trabalho a nível individual pode compreender, para além da preparação das aulas e da avaliação do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica. A componente não letiva para trabalho individual é uma dimensão fundamental das funções dos docentes que tem de ser rigorosamente preservada para que se garanta a qualidade e a dignidade no seu desempenho, o que, manifestamente, precisa de afirmativa consagração estatutária.

A componente não letiva de estabelecimento (CNLE) compreende as atividades a desenvolver na escola/agrupamento sem alunos. A componente não letiva de estabelecimento destina-se, entre outras, a atividades como a realização de trabalho colaborativo, a coordenação e participação em projetos do AE/EnA ou participação em reuniões, independentemente da sua periodicidade, e em ações de formação contínua. Sempre que possível, dever-se-á reservar um período de meio-dia, manhã ou tarde, sem marcação de componente letiva e integrando o horário de estabelecimento, para que possa ficar alocado à realização de reuniões legalmente convocadas.

Redução da componente letiva em função da idade e tempo de serviço

A componente letiva de trabalho semanal a que estão obrigados os docentes deverá ser progressivamente reduzida, nos termos seguintes:

- duas horas quando os docentes atinjam 45 anos de idade e 10 anos de serviço;
- mais duas horas quando os docentes atinjam 50 anos de idade e 15 anos de serviço;
- mais duas horas quando os docentes atinjam 55 anos de idade e 20 anos de serviço;
- mais duas horas quando os docentes atinjam 60 anos de idade e 25 anos de serviço.

Independentemente de qualquer outro requisito, os docentes com 30 anos de serviço beneficiarão de 8 horas de redução da componente letiva. A redução da componente letiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, determina o acréscimo correspondente da componente não letiva a nível individual.

O docente incapacitado ou diminuído para o cumprimento integral da componente letiva pode ser, por decisão de junta médica, total ou parcialmente dispensado da componente letiva. Nestas situações, o número total de horas em que o docente deverá permanecer na escola não deverá ultrapassar o somatório de horas da componente letiva e componente não letiva de estabelecimento assinalado no horário de trabalho dos docentes em igual situação de tempo de serviço e idade.

Considera-se serviço docente noturno o que se realizar a partir das 19 horas, sendo este bonificado com a ponderação 1,5.

APOIO AOS DOCENTES DESLOCADOS

Relativamente aos apoios à deslocação, defende-se a criação de um subsídio de valor igual ao previsto na lei para as ajudas de custo na Administração Pública, dependendo o montante da necessidade de o docente usar viatura própria ou de essa utilização ser de interesse do próprio, devidamente autorizado ou, ainda, do uso de transportes públicos.

INCENTIVOS À FIXAÇÃO DE DOCENTES EM ZONAS CARENCIADAS

Continua a não haver incentivos reais à fixação de docentes nas zonas em que a sua falta se faz sentir de forma mais aguda, pelo que estas se mantêm carenciadas. A FENPROF, considerando que estes incentivos são a única forma de conseguir atrair e fixar docentes, propõe:

1. Atribuição, por uma única vez, de um suplemento remuneratório de apoio à fixação nas áreas identificadas como carenciadas, nos casos em que o docente tenha domicílio fiscal que diste mais de 50 Km e declare a intenção de se fixar na localidade de colocação em QA/QE e aí se mantenha por um período de, pelo menos, 5 anos, de valor correspondente ao índice salarial do topo da carreira;
2. Apoio pecuniário, nunca abaixo de 40% da remuneração base do escalão de ingresso na carreira, tal como acontece na carreira médica, para todos os docentes que exerçam atividade nas áreas identificadas como carenciadas;
3. Aumento da duração do período de férias, enquanto permanecer na área carenciada;
4. Acesso prioritário a formação contínua de pessoal docente, bem como garantia de participação em atividades de investigação ou desenvolvimento das correspondentes competências e qualificações profissionais;
5. Juros bonificados na aquisição de habitação de família no concelho em que se situa a escola/agrupamento de colocação em quadro, ou em concelho limítrofe, e aí se mantenha por um período de, pelo menos, 15 anos;
6. Garantia de transferência de escola para a área de colocação, por parte de filhos menores.

INQUÉRITO SOBRE OS PROBLEMAS NO ARRANQUE DO ANO LETIVO

Da recolha efetuada pela FENPROF ao longo desta semana, abrangendo uma amostra de 231 unidades orgânicas, o equivalente a 28,5% dos Agrupamentos de Escola / Escolas não Agrupadas do país, retiramos duas grandes conclusões.

* 64,8% dos AE / EnA referem que há falta de recursos humanos, sendo que 48,8% assinalam um agravamento da situação em relação ao ano passado. Entre os estabelecimentos que referem haver grande falta de recursos humanos, metade destaca a falta de professores. Existem 54 AE / EnA (mais 6,5% do total nacional) que afirmam ter falta de professores, o que não coincide com os números avançados pelo ministro sobre a percentagem de agrupamentos afetados.

*Nas respostas abertas são referidos vários problemas, como sejam: a idade avançada do corpo docente, o incumprimento dos rácios de pessoal não docente, com destaque para a falta de acompanhamento de alunos com necessidades educativas que o justificam, dificuldade de contratação de docentes, critérios de atribuição de créditos letivos pouco claros, falta de equipamento e más condições físicas do edificado, falta de técnicos específicos (mediadores sociais, mediadores linguísticos, psicólogos, terapeutas da fala, ...),

equipamentos informáticos obsoletos e falhas na rede de Internet, excesso de burocracia, escolas sobrelotadas e turmas com mais alunos que o legalmente previsto.

Esta recolha confirma a manutenção dos problemas verificados nos últimos anos letivos, relativamente aos horários e condições de trabalho. Perante esta realidade, a FENPROF retomará, a partir de 16 de setembro, as greves ao sobretrabalho, CNLE e horas extraordinárias. Estas formas de luta têm permitido corrigir alguns abusos nas escolas e constituem um instrumento importante para defender os professores, reduzindo o desgaste provocado por práticas injustas e assegurando melhores condições para o exercício profissional.

ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

As propostas que foram apresentadas em sede de concertação social - porque era o espaço certo, assim tem considerado o governo -, para, com os parceiros sociais, “modernizar a legislação laboral”, parecem ter já via verde para a Assembleia da República caso a concertação social não as sufrague, segundo a ministra do Trabalho. É, afinal, a assunção de que nem com uma potente lanterna se consegue encontrar uma medida que melhore a situação dos trabalhadores.

No caso da Educação, a FENPROF chama a atenção para duas grandes questões: por um lado a manutenção da norma da caducidade da contratação coletiva, que muito prejudica os professores do setor privado, por outro a alteração ao direito à greve, alargando o conceito de “necessidades sociais impreteríveis” aos “serviços de cuidado a crianças”, ficando os estabelecimentos de educação e ensino obrigados à sua guarda.

Depois da consideração dos exames e das reuniões de avaliação como “necessidades sociais impreteríveis”, que o não são, do decretar de serviços máximos em vez de mínimos e de serviços mínimos ilegais, abrangendo até as atividades letivas, esta é a forma de procurar negar, na prática, o direito à greve na Educação e, sintomaticamente, tentar enfraquecer a capacidade de resistência e de afirmação dos docentes.

Perante as negativíssimas intenções do governo acerca da legislação laboral, intenções que, com toda a certeza, acabarão por atingir trabalhadores do privado e do público, os professores estarão presentes no Porto e em Lisboa na Manifestação descentralizada da CGTP-IN, sábado dia 20 de setembro, e nas demais lutas que se sigam no âmbito desta matéria. Não é pelo livre despedimento, nem pelo ataque ao direito à greve que a situação dos trabalhadores portugueses, incluindo professores, educadores e investigadores, vai melhorar.

A REALIDADE DOS DOCENTES DO ENSINO PRIVADO

No que respeita aos docentes do ensino privado — incluindo o ensino profissional, o ensino artístico especializado, bem como os que lecionam em IPSS e Misericórdias — o cenário atual é bem pior do que no setor público.

A FENPROF, no seu longo historial na contratação coletiva com diversas entidades patronais (CNEF, CNIS e UMP), tem defendido “*Uma só profissão, os mesmos direitos*”. Contudo, as condições de trabalho, as remunerações e as carreiras destes docentes continuam muito aquém das nossas reivindicações.

Entre os fatores que contribuem para esta situação, destacam-se aspetos da legislação laboral, anteriormente citados, como a norma da caducidade das convenções coletivas e ainda a eliminação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Estas alterações introduzidas no Código do Trabalho,

já em 2003, vieram desde então acentuar o desequilíbrio nas relações laborais, podendo agravar-se ainda mais com as recentes propostas do Governo de alteração à legislação do trabalho.

Importa ainda salientar que a política de desinvestimento na escola pública a que temos assistido, conjugada com o favorecimento dos setores educativos privado e social, através da atribuição de financiamento público que ascende a centenas de milhões de euros — seja por via dos Contratos de Associação, seja por Acordos de Cooperação —, não se tem refletido de forma positiva ao nível da negociação coletiva. Pelo contrário, tem-se verificado uma crescente desvalorização da profissão no setor privado, quando comparada com o ensino público.

Por outro lado, os ensinos profissional e artístico especializado, que dependem em larga medida de financiamento público nacional e comunitário, enfrentam dificuldades, já que as verbas atribuídas não têm sido devidamente atualizadas ao longo dos últimos anos. Esta situação tem dificultado a melhoria das condições de trabalho e a valorização profissional dos docentes destes setores.

As **diferenças salariais** praticadas entre o ensino público e o ensino privado; o **aumento do horário letivo até 1320 minutos** (comparativamente aos 1100 minutos do ensino público), praticado sobretudo no **ensino artístico especializado**; a **injusta discriminação entre educadores de infância a exercerem funções em creche** relativamente aos do pré-escolar, nas IPSS e Misericórdias; e o **alargamento da duração das carreiras** até 40 anos de serviço, configuram um retrocesso nos direitos dos trabalhadores do ensino privado, registando-se a saída de muitos professores e educadores. As dificuldades das entidades patronais em contratar novos docentes, não só corroboram esta realidade, como contrariam a imagem que tentam passar para a opinião pública, através de alguma comunicação social, de que tudo é estável e maravilhoso no ensino privado.

REORGANIZAÇÃO DO MECI

O Decreto-Lei n.º 99/2025, de 28 de agosto, que extinguiu a DGAE, a DGEstE e o IGeFE e criou a AGSE (Agência para a Gestão do Sistema Educativo) é a primeira peça da chamada Reforma do Estado, o nome dado ao processo de desmantelamento em curso dos ministérios que não integram as funções de soberania, uma velha ambição dos governos de direita. Deste diploma resulta que:

- estamos perante o início da **privatização da gestão do sistema educativo** (a AGSE é administração indireta do Estado);
- à AGSE é atribuída uma concessão para gerir **os concursos** (que o MECI pretende alterar na revisão do ECD), a carreira e a avaliação do desempenho dos docentes, de mão dada com as CCDR;
- a AGSE tem competência para **contratualizar com privados e/ou autarquias o fornecimento de serviço de educação**;
- a AGSE tem competência para (se) constituir (como) **sociedade anónima para fornecimento de serviço público de educação**;
- existem **dúvidas de constitucionalidade** sobre este Instituto Público (AGSE), uma vez que as competências atribuídas são as que estão constitucionalmente atribuídas ao governo.

Nesse sentido, e por força das dúvidas da constitucionalidade acerca do DL 99/2025, de 28 de agosto, designadamente as competências administrativas atribuídas ao governo no artigo 199.º da Constituição da República Portuguesa, a FENPROF vai solicitar reuniões ao senhor Presidente da República e à senhora Provedora de Justiça, no sentido de suscitar a fiscalização sucessiva da constitucionalidade.

A FENPROF participará, ainda, nas iniciativas que, no âmbito da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública, venham a ser implementadas, designadamente as que irão ser decididas pelos sindicatos para afirmar as reivindicações dos trabalhadores e que hão de ser consagradas na Proposta Reivindicativa Comum a apresentar ao governo.

Lisboa, 12 de setembro de 2025

O Secretariado Nacional da FENPROF