REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE (ECD)

2.º Tema | Habilitação para a Docência, Recrutamento e Admissão

Reunião de trabalho

CONSIDERAÇÕES DO SEPLEU

1. Considerações Gerais

A habilitação e a formação de docentes constituem pilares essenciais da qualidade do sistema educativo, assegurando que o exercício da docência se fundamenta em competências científicas, pedagógicas e didáticas devidamente certificadas. O reconhecimento da formação inicial profissionalizante e da formação contínua como componentes estruturantes da atividade docente é determinante para a valorização da profissão e para o reforço da escola pública.

O recrutamento de docentes deve realizar-se, como regra, através de concurso nacional, centralizado e baseado na graduação profissional, garantindo igualdade de acesso, transparência e justiça procedimental.

A estrutura dos quadros de pessoal docente — Quadros de Agrupamento (QA), Quadros de Escola Não Agrupada (QENA) e Quadros de Zona Pedagógica (QZP) — deve responder de forma equilibrada às necessidades permanentes e temporárias do sistema educativo, promovendo estabilidade profissional, continuidade pedagógica e adequada flexibilização da gestão de recursos humanos, com respeito por áreas geográficas reduzidas.

2. Considerações Específicas

Capítulo III – Formação (Habilitação para a Docência)

Nos termos da Lei de Bases do Sistema Educativo, a formação de docentes deve obedecer a princípios de qualidade, exigência e profissionalização. O Estatuto da Carreira Docente deve, por isso, consagrar de forma clara a formação inicial como elemento estruturante da profissão.

O SEPLEU entende que a habilitação para a docência deve assentar nos seguintes pressupostos:

2.1. Exigência e qualidade da formação inicial

- reforço da valorização da carreira docente;
- contributo para a estabilidade e retenção de profissionais;
- promoção da confiança da sociedade na escola pública.

2.2. Natureza profissionalizante

- formação científica adequada;
- formação pedagógica sólida;
- preparação ética, social e profissional para o exercício da docência.

2.3. Centralidade das competências pedagógicas e da prática de ensino

O desempenho docente exige competências específicas nos domínios:

- ensino e aprendizagem;
- avaliação;
- diferenciação pedagógica e inclusão;
- gestão do contexto educativo;
- relação com a comunidade educativa.

2.4. Valorização dos professores cooperantes/orientadores

A intervenção destes docentes deve ser:

- reconhecida institucionalmente;
- valorizada profissionalmente;
- enquadrada por critérios de qualidade e exigência.

2.5. Formação Contínua

A formação contínua deve:

- ser reconhecida como tempo de trabalho funcionalmente relevante;
- responder às necessidades profissionais identificadas pelos docentes;
- respeitar a adequação entre formação e conteúdo funcional das funções exercidas.

A consagração de tempos próprios para formação e de dispensas de serviço constitui elemento essencial para garantir coerência normativa e evitar a imposição de deveres sem garantias correlativas.

3. Capítulo IV – Recrutamento e Seleção para Lugar de Quadro

O concurso de pessoal docente deve constituir um procedimento nacional, centralizado e transparente, baseado na graduação profissional, assegurando igualdade no acesso à carreira, combate à precariedade e respeito pela negociação coletiva.

O SEPLEU defende que o regime concursal deve assentar nos seguintes princípios:

1. **Respeito pela natureza profissionalizante da docência**

   A habilitação profissional deve constituir garantia de qualidade e adequação ao exercício da função.

2. **Centralização nacional do concurso**

   Assegura uniformidade de critérios, igualdade de tratamento e aplicação homogénea da lei.

3. **Graduação profissional como critério determinante**

   Critério único de ordenação, por ser objetivo, verificável e comparável.

4. **Transparência, justiça e segurança jurídica**

   Regras claras, estáveis e publicitadas, com mecanismos de reclamação eficazes.

5. **Combate efetivo à precariedade**

   O concurso deve permitir a vinculação dos docentes que asseguram necessidades permanentes, promovendo estabilidade e continuidade pedagógica.

6. **Negociação coletiva obrigatória**

   A regulamentação do regime de concursos deve envolver, de forma vinculativa, as organizações representativas dos docentes.

4. Capítulo V – Quadros de Pessoal Docente

Os quadros de pessoal docente são estruturantes para o sistema educativo, assegurando estabilidade laboral, continuidade pedagógica e qualidade do serviço público.

O SEPLEU reafirma a adequação da atual estrutura (QA, QENA e QZP), que garante:

- estabilidade profissional;
- flexibilidade na gestão de recursos humanos;
- resposta eficaz às necessidades do sistema educativo.

4.1. Quadros de Agrupamento / Escola Não Agrupada

Devem assegurar:

- satisfação das necessidades permanentes;

- combate à precariedade;
- continuidade pedagógica;
- gestão racional e transparente das vagas.

4.2. Quadros de Zona Pedagógica

Devem garantir:

- apuramento real e transparente de vagas;
- áreas geográficas reduzidas, compatíveis com mobilidade e estabilidade;
- flexibilidade sem criação de instabilidade ou precariedade.

5. Capítulo VI – Vinculação

A relação jurídica de emprego docente assume a forma de nomeação. O SEPLEU defende que a vinculação em lugar de quadro deve ocorrer exclusivamente por nomeação definitiva, eliminando o período probatório, uma vez que:

- a aptidão profissional já é avaliada na formação inicial e no estágio supervisionado;
- a nomeação provisória constitui duplicação injustificada de avaliação;
- tal mecanismo introduz instabilidade artificial em docentes plenamente qualificados.
- Propõe-se, assim, a revogação dos artigos 30.º e 31.º, eliminando os conceitos de nomeação provisória e período probatório.

Lisboa, 14 de janeiro de 2026

Pel'A Direção

O Presidente

Pedro Nunes Ladeira Gil