

Contributo do Conselho Nacional de Educação (CNE) solicitado pelo Grupo de Trabalho-Revisão do Estatuto da Carreira Docente criado no âmbito da Comissão de Educação e Ciência da Assembleia da República.

No dia 10 de novembro de 2025, o Conselho Nacional de Educação (CNE) recebeu um pedido de contributo “sobre o Estatuto da Carreira Docente e a sua revisão” no sentido de “dotar a Assembleia da República de instrumentos de análise e reflexão que permitam um acompanhamento efetivo e cooperante da revisão daquele Estatuto.” Não existindo ainda um documento relativo à revisão do estatuto acerca do qual este conselho se possa pronunciar, o presente documento foi elaborado tendo em conta alguns eixos relevantes e estruturantes que devem ser considerados no referido estatuto.

A elaboração deste contributo teve em conta recomendações, pareceres e estudos produzidos pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), nomeadamente, a [Recomendação n.º 1/2016](#); o [Parecer n.º 4/2016](#); o [Estudo “Regime de Seleção e Recrutamento do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário”](#); a [Recomendação n.º 4/2013](#); e a [Recomendação n.º 3/2024](#).

Estes documentos referem dimensões estruturantes que, ao longo da última década, têm merecido particular atenção por parte do CNE no que se refere a) à valorização profissional dos professores; b) à reestruturação dos modelos da formação inicial e contínua; c) à criação de um modelo de indução profissional que apoie e oriente os docentes em início de funções; d) ao regime de seleção e recrutamento dos professores; e e) à necessidade de fortalecer a sua autonomia e identidade profissional para responderem, com qualidade, aos desafios da digitalização, da diversidade, da equidade e da inclusão.

Considera-se que a revisão do Estatuto da Carreira Docente (ECD) requer a definição de um referencial nacional sólido que contemple a exigência e a complexidade da profissão docente, na compreensão profunda das suas dimensões estruturantes. Entre estas, o *continuum* da formação (inicial, indução e contínua) enquanto estratégia de desenvolvimento profissional, deve ter em conta o percurso formativo, a trajetória profissional, a fase da carreira e os contextos em que os professores trabalham. Trata-se, pois, de criar uma base comum que garanta coerência e consistência nos modos de atuação nas escolas e dos professores, no respeito pela construção da identidade e profissionalidade docente à luz do perfil profissional.

Como princípios basilares da revisão do ECD sublinham-se, a clareza, a transparência, a equidade, a participação e a credibilidade, na definição de orientações que permitam a valorização e o reforço da autonomia profissional dos professores e das organizações escolares. Sendo um documento estruturante e fundamental para o desenvolvimento da profissão, para além de estipular direitos e deveres considerando o perfil dos docentes (cf. Decretos-Lei n.º 240 e n.º 241 de 2001), deve assumir-se como um referencial nacional, holístico, nas várias dimensões da profissão, mas também considerando necessidades locais, contextuais e profissionais em resposta aos desafios atuais e futuros da profissão.

Deste modo, sistematizam-se de seguida **dimensões fundamentais** que devem ser consideradas na revisão do ECD:

- **Valorização da carreira docente**

A revisão do estatuto deve reconhecer a complexidade e a especificidade da profissão bem como a interdependência entre a qualidade do ensino e a necessidade de se criarem ambientes de trabalho adequados, tempos profissionais equilibrados, estabilidade profissional, recursos pedagógicos adequados, apoio especializado, técnico e tecnológico e condições organizacionais que permitam aos professores exercer, de forma colaborativa, as suas funções, designadamente através da atribuição de incentivos para as de maior complexidade, especificidade e responsabilidade (e.g., cargos de gestão e lideranças intermédias, supervisão).

- **Formação inicial**

Garantir que a formação inicial prepara os futuros professores de forma robusta e holística ao nível científico, pedagógico, didático e curricular, permitindo-lhes aprofundar o conhecimento profissional docente, ao longo da carreira, nas dimensões teóricas, práticas e éticas constitutivas da complexidade da profissão e dos contextos educativos.

O estatuto da carreira docente, enquanto referencial nacional, deve reconhecer a necessidade de uma formação profissional sólida e exigente, de nível superior, considerando a complexidade e a relevância da profissão.

- **A indução profissional**

A indução profissional, integrada num *continuum* de formação, permite aos professores iniciantes um apoio estruturado e consistente para enfrentarem os desafios da profissão e da socialização profissional no início da carreira. A formalização destes processos com o recurso à mentoria, apoio, supervisão e acompanhamento pedagógico, por parte de professores mais experientes, contribui para o reforço da autonomia profissional dos docentes principiantes numa lógica de construção partilhada do conhecimento profissional, de colaboração e de ação coletiva. Considera-se que a implementação estruturada de programas de indução, enquanto elo entre a formação inicial e contínua, contribuirá para a diminuição do isolamento profissional, para a promoção da autonomia e para a construção da identidade profissional coletiva dos professores.

- **Formação contínua**

A formação contínua assumida como parte integrante, mas não exclusiva, da progressão, com créditos obrigatórios por etapas da carreira, com garantia de financiamento público e em resposta às prioridades pedagógicas e curriculares das escolas e das comunidades, constitui uma prioridade. Deste modo, os planos de formação concebidos e implementados pelos territórios educativos, em articulação com centros de formação e outras entidades, bem como as instituições de ensino superior, deverão contribuir para que os processos de formação facilitem a operacionalização de projetos educativos, de planos de melhoria e de inovação pedagógica. Assegurar mecanismos de monitorização e avaliação das ações desenvolvidas pelos docentes ao abrigo dos planos de formação e

dos seus contributos para a melhoria da qualidade das aprendizagens dos alunos revela-se importante para a identificação de outras áreas emergentes das necessidades presentes nos territórios educativos.

- **Regime de recrutamento docente**

O sistema deve evoluir no sentido de se desenvolverem formas plurais e articuladas de recrutamento que garantam a equidade e a qualidade, valorizando a formação adicional e a experiência profissional. Importa, igualmente, dotar as escolas de autonomia para recrutarem e manterem profissionais cujos perfis se enquadram nos projetos educativos.

- **Redefinição da estrutura da carreira docente**

A carreira e a progressão são igualmente centrais na construção deste referencial. É desejável garantir aos professores um percurso profissional coerente, previsível e baseado na equidade, permitindo-lhes que avancem de forma consistente, transparente e justa, em função da experiência, do desempenho e do investimento formativo realizado. Um estatuto requalificado reconhece diferentes níveis de especialização e de responsabilidade aos professores, contemplando a diversidade de contextos escolares e as funções assumidas no quadro organizacional e profissional.

A estrutura da carreira docente deve organizar-se no sentido de respeitar as fases da vida profissional do docente. Na fase inicial, é fundamental garantir condições de trabalho e remuneração apelativas e facilitadoras da retenção de novos profissionais qualificados. Na fase intermédia, é essencial criar condições que facilitem o desenvolvimento e a progressão profissional a par da capacitação dos docentes e da diversificação das suas funções. No final de carreira, importa garantir condições de trabalho que promovam a capitalização e a partilha de conhecimentos e experiências intergeracionais no apoio, orientação e suporte aos novos docentes. Tornar a estrutura e a progressão na carreira num percurso profissional mais equilibrado, ajustando o tempo que os profissionais permanecem nas fases iniciais, eliminando limitações que dificultam a progressão e revendo os níveis salariais ao longo da carreira, de modo a garantir um desenvolvimento mais justo e coerente desde o início até às etapas finais, deve assumir-se como uma prioridade.

- **Avaliação do desempenho docente**

Um sistema de avaliação de desempenho justo e transparente é fundamental para garantir a sustentabilidade e regulação da qualidade do sistema que salvaguarde a motivação, o reconhecimento e a progressão na carreira. Neste sentido, é essencial a criação de um sistema de avaliação credível, com critérios transparentes que refletem a complexidade da profissão, privilegiando processos formativos e colaborativos de reconhecimento de mérito e incentivos ao desenvolvimento de competências que reforcem o prestígio social da profissão.

O sistema de avaliação deve orientar-se para a melhoria contínua da ação docente e para o apoio sustentado ao desenvolvimento profissional, assegurando que todos os docentes têm oportunidades reais de progressão baseadas no seu trabalho e nos

contributos para a qualidade da educação. Deste modo, é desejável que o modelo de avaliação do desempenho docente (ADD) seja coerente, fundamentado e justo, incluindo uma intencionalidade formativa consequente à luz de referentes nacionais, mas contemplando também as necessidades e realidades locais.

Estes contributos consideram-se relevantes para a revisão do Estatuto da Carreira Docente na medida em que agregam as dimensões estruturantes da profissão docente como eixos indispensáveis para a qualidade e sustentabilidade internas do sistema educativo português, na efetivação da valorização profissional e social de uma profissão decisiva para a consolidação de um sistema educativo coeso, plural e democrático.

*Conselho Nacional de Educação
12 de dezembro de 2025*