PROPOSTA

Alteração da Estrutura Remuneratória da Carreira Docente

Para: Sua Excelência o Ministro da Educação, Ciência e Inovação

1. Enquadramento

A presente proposta sugere a reformulação da estrutura da carreira docente em dois eixos complementares:

- **Uma carreira contributiva de 32 anos, com seis escalões**, os quatro primeiros com seis anos e os dois últimos com quatro anos, cujo 1.º escalão corresponde ao índice 245 (atual 6.º escalão) e cujo topo remuneratório é fixado no índice 404 (4 116,65 €), acima do nível 63 da Tabela Remuneratória Única e da última posição da carreira técnica superior da Administração Pública.
- **Um suplemento de direção indexado à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)**, que valorize de forma proporcional o exercício dos cargos de gestão escolar.

Todos os valores são brutos, mensais e reportados a 2026. Têm por base a Tabela Remuneratória Única (TRU), atualizada pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro, e uma RMMG de 920 €.

2. Estrutura proposta para a carreira docente

Quadro 1 — Carreira docente: escalões, índices e vencimento base (2026)

	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º
Duração (anos)	6	6	6	6	4	4
Índice	245	272	299	340	370	404
Vencimento base	2 512,96 €	2 773,84 €	3 046,73 €	3 464,52 €	3 770,20 €	4 116,65 €

Valores brutos mensais. O índice 404 do 6.º escalão é um índice novo (ver ponto 3).

A estrutura proposta assenta nos seguintes princípios:

- Uma carreira de 32 anos, organizada em seis escalões: os quatro primeiros com seis anos (24 anos) e os dois últimos com quatro anos (8 anos). O topo é atingido ao fim de 28 anos de serviço, o que torna o percurso previsível e permite que o docente aufira o vencimento do 6.º escalão durante pelo menos quatro anos da carreira contributiva.
- Os índices dos cinco primeiros escalões (245, 272, 299, 340 e 370) já existem na escala indiciária docente, pelo que não é necessário criar novos índices para esses escalões. O ingresso passa a fazer-se pelo índice 245, correspondente ao atual 6.º escalão.

- Progressão sem quotas na avaliação do desempenho e sem regime de vagas no acesso a qualquer escalão. A mudança de escalão depende apenas do tempo de serviço e de avaliação positiva num modelo simplificado de avaliação do desempenho docente (ADD Simplex), a legislar.
- O 6.º escalão corresponde a um novo índice, 404, cujo valor não é inferior ao nível 63 da TRU e supera a última posição remuneratória de técnico superior.

Quadro 2 — Comparação com a escala indiciária atual

Escalão proposto	Índice	Correspondência na escala indiciária atual	Vencimento base 2026
1.º	245	Índice do atual 6.º escalão	2 512,96 €
2.º	272	Índice do atual 7.º escalão	2 773,84 €
3.º	299	Índice do atual 8.º escalão	3 046,73 €
4.º	340	Índice do atual 9.º escalão	3 464,52 €
5.º	370	Índice do atual 10.º escalão	3 770,20 €
6.º	404	Novo índice (atual topo: 10.º escalão, índice 370, 3 770,20 €)	4 116,65 €

Fonte dos valores: tabela de índices da carreira docente para 2026 e anexo ao Decreto-Lei n.º 29-A/2026.

3. Fundamentação do 6.º escalão

Propõe-se que o 6.º escalão corresponda ao índice 404, com um valor de 4 116,65 € em 2026. O índice foi obtido somando ao 5.º escalão (índice 370, 3 770,20 €) o acréscimo médio entre os escalões anteriores (314,31 €), o que dá 4 084,51 €, e arredondando em alta para o primeiro nível da TRU que o garante (nível 63, 4 115,88 €). O índice 404 é o primeiro índice da escala docente cujo valor não fica abaixo desse nível. Propõe-se este índice pelas seguintes razões:

- A habilitação profissional para a docência exige o grau de mestre, pelo que o topo da carreira docente deve situar-se acima do topo de uma carreira geral cujo requisito de ingresso é a licenciatura. O índice 404 fica 289,29 € acima da 11.ª posição de técnico superior (nível 58, 3 827,36 €).
- A ligação à TRU garante que o topo da carreira docente acompanha as atualizações salariais da Administração Pública, evitando a perda de valor relativa ao longo do tempo.
- O valor proposto situa-se 346,45 € acima do atual topo da carreira docente (10.º escalão, índice 370, 3 770,20 €) e mantém uma progressão regular entre escalões, sem saltos desproporcionados.

O índice 404 não existe na atual escala indiciária, pelo que deverá ser criado. O seu valor resulta da aplicação do valor do índice 100 da escala docente em 2026 (1 018,97 €) e acompanha as futuras atualizações dessa escala.

4. Alternativa: estrutura com dez escalões

Em alternativa à estrutura de seis escalões, apresenta-se uma estrutura equivalente com dez escalões. Mantém a mesma carreira contributiva de 32 anos, o mesmo ponto de entrada (índice 245) e o mesmo topo (índice 404). Os seis primeiros escalões têm quatro anos (24 anos) e os quatro últimos têm dois anos (8 anos). Os índices intermédios resultam da divisão do intervalo entre 245 e 404 em nove acréscimos iguais (cerca de 17,7 pontos), arredondados em alta. Aplicam-se as mesmas regras de progressão, sem quotas nem regime de vagas.

Quadro 3 — Alternativa com dez escalões: índices, duração e vencimento base (2026)

Escalão	Índice	Duração (anos)	Vencimento base 2026
1.º	245	4	2 512,96 €
2.º	263	4	2 679,90 €
3.º	281	4	2 863,31 €
4.º	298	4	3 036,54 €
5.º	316	4	3 219,95 €
6.º	334	4	3 403,37 €
7.º	351	2	3 576,60 €
8.º	369	2	3 760,01 €
9.º	387	2	3 943,43 €
10.º	404	2	4 116,65 €
Total	—	32	—

Valores brutos mensais. Os índices novos são valorizados pelo valor do índice 100 da escala docente em 2026 (1 018,97 €).

Nesta alternativa, a progressão é mais frequente, com um acréscimo médio de 178,19 € por escalão, e o topo é atingido ao fim de 30 anos de serviço (em vez de 28). A remuneração base acumulada ao longo dos 32 anos corresponde a 99,3% da obtida na estrutura de seis escalões, pelo que as duas soluções são equivalentes em termos de custo, com uma diferença inferior a 1%.

5. Suplemento de direção

Propõe-se a fixação do suplemento de direção como percentagem da RMMG, de acordo com o cargo exercido:

Quadro 4 — Suplemento de direção (RMMG 2026 = 920 €)

Cargo	Suplemento (% da RMMG)	Valor mensal 2026
Diretor	100% (1 RMMG)	920,00 €
Subdiretor	75%	690,00 €
Adjunto	50%	460,00 €
Assessor	25%	230,00 €

Valores brutos mensais, calculados sobre a RMMG de 920 € em vigor desde 1 de janeiro de 2026.

A indexação à RMMG assegura a atualização automática do suplemento e dispensa revisões avulsas. A escala 100% / 75% / 50% / 25% reflete a graduação de responsabilidades entre o diretor, o subdiretor, os adjuntos e os assessores. Propõe-se que o diretor, enquanto se mantiver em comissão de serviço, seja remunerado pelo vencimento base do 6.º escalão (índice 404, 4 116,65 €), ou do 10.º escalão na alternativa do ponto 4, independentemente do escalão em que se encontre, acrescido do suplemento de direção de 920,00 €, o que perfaz 5 036,65 € mensais brutos em 2026. Para o subdiretor, os adjuntos e os assessores, o suplemento acresce à remuneração base do escalão em que o docente se encontra. Propõe-se ainda que a aplicação deste regime seja articulada com o regime de autonomia, administração e gestão das escolas (Decreto-Lei n.º 75/2008, na sua redação atual).

6. Aspetos a regulamentar

Esta proposta fixa a estrutura e os valores de referência. Carecem de definição, em sede de regulamentação e de negociação:

- A opção entre a estrutura de seis escalões e a alternativa de dez escalões, bem como o regime de remuneração do diretor no termo da comissão de serviço.
- As regras de transição dos docentes da estrutura atual para a nova estrutura, incluindo a contagem do tempo de serviço já prestado.
- O modelo de avaliação do desempenho docente simplificado (ADD Simplex), a aprovar por diploma próprio, que sirva de base à progressão sem quotas nem regime de vagas.
- O impacto orçamental global e o calendário de entrada em vigor.

7. Pedido

Solicita-se a V. Ex.ª a apreciação da presente proposta e que o MECI promova um estudo de impacto orçamental da alteração proposta, bem como a abertura de um processo negocial com as organizações sindicais representativas dos docentes.

Com os melhores cumprimentos,

Anexo — Referências

- Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro: Tabela Remuneratória Única de 2026 e base remuneratória da Administração Pública (934,99 €).
- Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro: estrutura remuneratória da carreira de técnico superior (11 posições, níveis 16 a 58 da TRU), usada como termo de comparação para o topo da carreira docente.
- Retribuição mínima mensal garantida de 920 €, com efeitos a 1 de janeiro de 2026.
- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril: regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação.