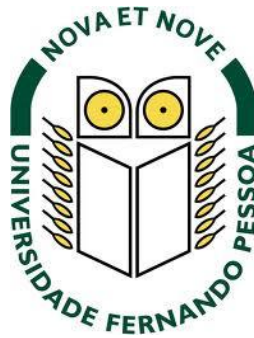


Regina da Conceição Perdiz Nunes

O RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE:
CRENÇAS, SENTIMENTOS E COMPORTAMENTOS.



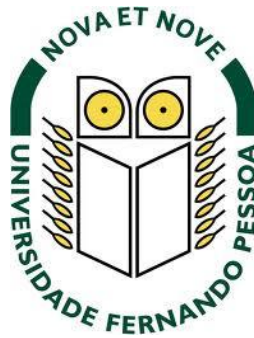
UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Porto, 2014

Regina da Conceição Perdiz Nunes

O RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE:
CRENÇAS, SENTIMENTOS E COMPORTAMENTOS.



UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Porto, 2014

Regina da Conceição Perdiz Nunes

O RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE:
CRENÇAS, SENTIMENTOS E COMPORTAMENTOS.

Assinatura: _____

Dissertação de Mestrado em Docência e Gestão da Educação apresentada à Universidade Fernando Pessoa pela mestranda Regina da Conceição Perdiz Nunes para obtenção do grau de Mestre em Docência e Gestão da Educação, na área de especialização Administração Escolar e Educacional, sob a orientação da Professora Doutora Maria da Piedade Gonçalves Lopes Alves.

RESUMO

A presente investigação foca a autoavaliação do desempenho docente através do relatório de autoavaliação, no âmbito da avaliação do desempenho docente, de acordo com o Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro.

O objetivo fundamental do estudo foi investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação. Para o efeito foram consideradas algumas variáveis sociodemográficas (idade, género, tempo de serviço, habilitações académicas e situação profissional).

Para alcançar os objetivos traçados foi seguida uma metodologia de investigação quantitativa com a utilização de um inquérito por questionário aplicado numa escola secundária da região de Lisboa.

Os resultados mostram que as variáveis sociodemográficas consideradas não influenciam as crenças, sentimentos e os comportamentos face ao Relatório de autoavaliação. Apenas ao nível das crenças, no que diz respeito ao género e, ainda, ao nível dos sentimentos de acordo com tempo de serviço, se verificam diferenças estatisticamente significativas.

Com a presente investigação cria-se uma oportunidade de reflexão, análise, debate e quem sabe de mudança, face à autoavaliação de desempenho docente em especial no que diz respeito ao relatório de autoavaliação.

Palavras-chave: Avaliação do Desempenho Docente; Autoavaliação de Desempenho Docente; Relatório de Autoavaliação de Desempenho Docente.

ABSTRACT

The present study focuses on the teacher performance self-evaluation through the self-evaluation report in the context of the teaching performance, according to Decree-Rule n. 26/2012 to February 21.

The main aim of this study was to investigate the beliefs, feelings and behaviors of teachers towards the self-evaluation report. For this purpose, some socio-demographic variables were considered (age, gender, and length of service, qualifications and professional status).

In order to achieve the outlined goals, it was followed a quantitative research methodology with the use of an enquiry applied in a secondary school nearby Lisbon.

The reached results show us that the socio-demographic variables considered don't influence the beliefs, feelings and behaviors regarding the self-evaluation report. Except for the variables related to gender and feelings according to the length of service, we can check statistically significant differences.

With this study we create an opportunity of reflection, analysis, discussion and who knows, an opportunity of a possible change towards the teaching self-evaluation performance and in particular to what concerns the self-evaluation report.

Keywords: Teacher Performance Evaluation; Self-evaluation of Teaching Performance; Self-evaluation report of Teaching Performance.

AGRADECIMENTOS

Nesta secção ficam os sinceros agradecimentos a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para o cumprimento desta etapa da minha formação académica. As minhas vitórias escondem contribuições, comentários e sugestões vindas de muitas pessoas. A essas gostaria de expressar a minha gratidão.

À minha Família.

Aos meus Amigos.

Aos Professores da Universidade Fernando Pessoa.

À Direção, e Professores, da escola que permitiram a realização da investigação.

Obrigada!

ÍNDICE GERAL

RESUMO	v
ABSTRACT	vi
AGRADECIMENTOS	vii
ÍNDICE GERAL	viii
ÍNDICE DE QUADROS	xi
ÍNDICE DE TABELAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
LISTA DE ABREVIATURAS	xiii
PARTE I- INTRODUÇÃO	1
1. Contextualização da investigação	2
2. Objetivos da investigação	3
3. Estratégia de investigação	3
4. Estrutura do trabalho	4
PARTE II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	6
CAPÍTULO I – AVALIAÇÃO	7
1.1. Conceptualização	7
1.2. Algumas questões associadas à avaliação	9
1.2.1. Qual é objeto da avaliação?	9
1.2.2. Quem avalia?	10
1.2.3. Quando e para quê se avalia?	11
1.2.4. Como se avalia?	12
CAPÍTULO II – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	14
2.1. Conceptualização	14
2.2. Fontes de avaliação do desempenho	15
2.2.1. Autoavaliação	15
2.2.2. Avaliação pelos pares	17
2.2.3. Avaliação 360°	18
2.3. Erros associados aos sistemas de avaliação do desempenho	19
CAPÍTULO III – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE	21
3.1. Conceptualização	21
3.2. Enquadramento legal em vigor	22
3.3. Objetivos e finalidades da avaliação do desempenho docente	23

3.4. Intervenientes e instrumentos da avaliação do desempenho docente.....	26
3.5. Responsabilidades dos intervenientes no processo de avaliação de desempenho docente..	28
3.6. Fases do processo da avaliação do desempenho docente	29
3.7. Consequências legais da avaliação do desempenho docente.....	30
CAPITULO IV – AUTOAVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE.....	33
4.1. Conceptualização.....	33
4.2. Objetivos da autoavaliação do desempenho	34
4.3. Instrumentos da autoavaliação do desempenho.....	35
4.3.1. O relatório de autoavaliação.....	36
CAPÍTULO V – CRENÇAS, SENTIMENTOS E COMPORTAMENTOS: COMPONENTES ATITUDINAIS	38
5.1. Componentes atitudinais	38
5.2. Formação das componentes atitudinais	39
5.3. Medição de atitudes	41
PARTE III – ESTUDO EMPÍRICO	44
CAPÍTULO VI – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	45
6.1. Pergunta de partida - Objetivos do estudo.....	45
6.2. Formulação das hipóteses de investigação	46
6.3. Métodos de investigação	48
6.4. Instrumentos de recolha de dados.....	49
6.4.1. Inquérito por questionário	50
6.5. Princípios éticos	53
CAPÍTULO VII – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	55
7.1. Descrição do contexto	55
7.2. População alvo e amostra.....	55
7.2.1. Caracterização da amostra.....	57
7.3. Tratamento estatístico e análise dos dados	59
7.3.1. Resultados	60
7.3.2. Síntese dos resultados	72
PARTE IV – CONCLUSÕES.....	76
CAPITULO VIII – CONCLUSÕES E REFLEXÕES FINAIS	77
8.1. Considerações finais.....	77
8.2. Contributos e limitações da investigação	81
8.3. Perspetivas para o trabalho futuro	82
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS.....	88
ANEXOS.....	89

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Vantagens e inconvenientes da autoavaliação.....	10
Quadro 2 – Vantagens e inconvenientes da avaliação externa.....	11
Quadro 3 – Critérios de credibilidade da avaliação.....	12
Quadro 4 – ADD – Normativos legais em vigor.....	22
Quadro 5 – Propósitos da avaliação de docentes.....	23
Quadro 6 – Técnicas de autoavaliação.	35
Quadro 7 – Características dos Paradigmas Qualitativos e Quantitativos.....	48
Quadro 8 – Métodos de investigação quantitativa e qualitativa - vantagens e desvantagens.	49
Quadro 9 – Tipos de inquéritos.	50
Quadro 10 – Resultados da Hipótese 1.....	66
Quadro 11 – Resultados da Hipótese 2.....	67
Quadro 12 – Resultados da Hipótese 3.....	69
Quadro 13 – Resultados da Hipótese 4.....	71
Quadro 14 – Resultados da Hipótese 5.....	72

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização da amostra: Situação profissional.	59
Tabela 2 – Sentimentos face ao relatório de autoavaliação.	61
Tabela 3 – Crenças e comportamentos face ao relatório de autoavaliação.	61
Tabela 4 – Estatísticas descritivas: Crenças e comportamentos.	64
Tabela 5 – Consistência interna.	64
Tabela 6 – Crenças e idade.	65
Tabela 7 – Crenças e tempo de serviço.	65
Tabela 8 – Crenças e situação profissional.	65
Tabela 9 – Crenças e género.	66
Tabela 10 – Crenças e habilitações académicas.	67
Tabela 11 – Frustração e caracterização sociodemográfica.	68
Tabela 12 – Tempo de serviço e frustração.	68
Tabela 13 – Tédio e caracterização sociodemográfica.	69
Tabela 14 – Comportamentos e idade.	70
Tabela 15 – Comportamentos e tempo de serviço.	70
Tabela 16 – Comportamentos e situação profissional.	70
Tabela 17 – Comportamentos e género.	71
Tabela 18 – Comportamentos e habilitação académica.	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Caracterização da amostra: Género.	57
Gráfico 2 – Caracterização da amostra: Escalões etários.	57
Gráfico 3 – Caracterização da amostra: Tempo de serviço.	58
Gráfico 4 – Caracterização da amostra: Habilitações académicas.	58

LISTA DE ABREVIATURAS

AADD – Autoavaliação do Desempenho Docente.

ADD – Avaliação do Desempenho Docente.

CP – Conselho Pedagógico.

DC – Docentes Contratados.

DL – Decreto-Lei.

DN – Despacho-normativo.

DR – Decreto – Regulamentar.

ECD – Estatuto da Carreira Docente.

H – Hipótese.

PD – Projeto Docente.

PE – Projeto Educativo.

QE – Quadros de Escola.

QZP – Quadro de Zona Pedagógica.

RAA – Relatório de autoavaliação.

SADD – Secção de Avaliação do Desempenho Docente.

SIADAP – Sistema Integrado de Gestão Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences.

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

PARTE I- INTRODUÇÃO

“Cada investigação é uma experiência única, que utiliza caminhos próprios, cuja escolha está ligada a numerosos critérios, como sejam a interrogação de partida, a formação do investigador, os meios de que dispõe ou o contexto institucional em que se inscreve o seu trabalho.”

(Quivy e Champenhoudt, 2008, p.120)

1. Contextualização da investigação

A educação atravessa uma altura de profundas mudanças condicionadas, em parte, por mudanças sociais e desde há alguns anos que os professores veem as suas funções modificadas e as suas tarefas multiplicarem-se. Considera-se a Autoavaliação do Desempenho Docente (AADD) como uma técnica poderosa para melhorar o desempenho, num processo através do qual os docentes apoiam e promovem o seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, contribuem para o sucesso da organização Escola.

Vê-se a qualidade de uma organização como reflexo da qualidade dos seus recursos humanos. Nesse contexto, os docentes, entre outros elementos que constituem a comunidade educativa, são responsáveis pela qualidade da organização Escola.

De acordo com Coelho e Oliveira (2010, p.45) cabe ao professor a procura de um aperfeiçoamento constante. Sugerem Alves e Machado (2010, p.11), que a AADD deve ser entendida, pelos professores, como um instrumento que contribui para construção da sua profissionalidade. Assim, o docente deverá assumir a responsabilidade de refletir sobre as suas ações e melhorá-las.

Considera-se, enquanto docente, não existir uma cultura de autoavaliação enraizada no que concerne a práticas, embora a sua importância e relevo estejam patentes no preâmbulo do Decreto Regulamentar (DR) nº 26/2012, de 21 de fevereiro (anexo 1),

a avaliação das dimensões em que assenta o desempenho da atividade docente — «científico - pedagógica», «participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa» e «formação contínua e desenvolvimento profissional» — realiza -se com recurso à auto -avaliação efetuada por cada docente.

Ainda, de acordo com o Decreto, citado anteriormente, a AADD, concretiza-se no relatório de autoavaliação (RAA), apresenta objetivos e consequências bem definidos.

Na perspetiva da docente a AADD deverá ser entendida como uma reflexão crítica, responsável e construtiva face ao próprio desempenho. Cada docente deverá identificar os seus pontos fortes e fraquezas no sentido de se avaliar, e “crescer” pessoal e profissionalmente. O RAA é um dos instrumentos que deverá proporcionar essa

reflexão, logo conhecer as crenças, sentimentos e comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação, julga-se pertinente. Tanto que as finalidades da avaliação do desempenho docente tal como se encontram referidas no nº2, artigo 40º, do DL nº 41/2012 de 21 de fevereiro (anexo 2) são: “melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência”, contribuindo para o sucesso e qualidade da escola como organização.

2. Objetivos da investigação

Tendo em consideração a importância da autoavaliação, o presente estudo exploratório tem como alvo um dos instrumentos associados à prática da autoavaliação docente, ou seja, o relatório de autoavaliação do desempenho.

O objetivo fundamental do estudo é investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação, de acordo com as variáveis: idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço. Desta forma, formulou-se a seguinte pergunta de partida:

As crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação do desempenho, variam em função da idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço?

Com a realização do estudo exploratório pretende-se, ainda, uma familiarização com um tema escassamente abordado e que na perspetiva da docente não é consensual.

3. Estratégia de investigação

O trabalho em apreço segue uma metodologia quantitativa, com a utilização de um inquérito por questionário assente nos objetivos traçados e na revisão da literatura, havendo consideração no que respeita ao cumprimento dos princípios éticos que envolvem a realização de uma investigação.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Depois de aplicados e recolhidos os questionários, a informação será transformada em dados quantitativos e tratada com recurso ao programa informático de gestão e análise de dados, o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 20.0.

Por fim, analisados os resultados serão tecidas as conclusões.

4. Estrutura do trabalho

O presente trabalho está organizado em quatro partes.

Na *primeira parte*, a Introdução, apresenta-se a contextualização do estudo, definição de objetivos, a estratégia da investigação e a estrutura do documento.

Na *segunda parte*, o Enquadramento Teórico, surge o enquadramento e fundamentação teórica, procede-se à revisão da literatura. Encontra-se organizada em cinco capítulos, de modo a aprofundar conhecimentos relativos à temática em investigação que possibilita a construção do instrumento de pesquisa.

O capítulo I inicia-se com a reflexão relativa ao conceito de avaliação, bem como as questões que lhe surgem associadas. Estas conduzem, entre outros, aos modelos, aos propósitos e finalidades da mesma.

No capítulo II aborda-se a avaliação num contexto mais específico, procura-se conceptualizar o desempenho, conhecer as fontes de avaliação do desempenho, bem como, identificar erros, normalmente associados à prática da avaliação do desempenho.

No capítulo III procura-se o significado conceptual da Avaliação do Desempenho Docente (ADD), bem como, a análise do enquadramento legal pela qual se norteia. Ainda, no âmbito da ADD são consideradas as questões no contexto da avaliação.

No capítulo IV dá-se destaque a uma das fontes de avaliação do desempenho, a autoavaliação. Nesse contexto, apresenta-se a sua conceptualização, finalidades e técnicas de concretização, nomeadamente o relatório de autoavaliação, instrumento de autoavaliação em vigor de acordo com o DR nº 26/2012 de 21 de fevereiro (anexo 1), e sobre o qual recai a investigação em apreço.

No capítulo V investigam-se as crenças, os sentimentos e os comportamentos, face ao relatório de autoavaliação do desempenho docente. Crenças, sentimentos e

comportamentos são conceitos que surgem, frequentemente, associados à conceptualização da atitude. Assim, na conclusão do enquadramento teórico faz-se a conceptualização das atitudes, de acordo com as suas componentes, aborda-se o mecanismo de formação das atitudes e a sua medição.

A *terceira parte*, o Estudo Empírico, inclui dois capítulos e recai sobre o estudo empírico.

No capítulo VI descreve-se a metodologia utilizada para a realização do estudo. Procura-se dar conta da problemática, as hipóteses, o método e instrumentos de investigação, sem esquecer os princípios éticos inerentes à investigação.

No capítulo VII apresenta-se uma breve descrição do contexto de investigação, a população alvo/amostra e sua caracterização. Conclui-se com o tratamento e análise estatística dos dados.

Na *quarta parte*, e última, são enunciadas as principais conclusões resultantes da investigação. Por fim, indicam-se as referências bibliográficas de suporte à investigação, legislação consultada e, em seguida, os anexos.

PARTE II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

“Quando um investigador inicia um trabalho, é pouco provável que o assunto nunca tenha sido abordado por outra pessoa, pelo menos em parte ou de forma indireta. (...) Seria ao mesmo tempo absurdo e presunçoso acreditar que podemos pura e simplesmente passar sem esses contributos, como se estivéssemos em condições de reinventar tudo por nós próprios.”

(Quivy e Champenhoudt, 2008, p.50)

CAPÍTULO I – AVALIAÇÃO

Inevitavelmente, a investigação da temática que se propõe inicia-se com uma reflexão no que diz respeito ao conceito de avaliação, bem como nas questões que lhe surgem associadas. Estas conduzem, entre outros, aos modelos, aos propósitos e finalidades da mesma.

1.1. Conceptualização

São numerosas e diversas as definições de avaliação na literatura. De acordo com Alaíz *et al.* (*cit. in* Leite, C. *et al.*, 2006, p.23) o conceito e as práticas que a concretizam sofreram uma evolução através de quatro gerações,

que vão desde a avaliação como sinónimo de medida, à avaliação centrada nos objetivos, à avaliação centrada no ato de julgamento e à avaliação entendida como resultado de uma negociação em que é dada voz à diversidade de interesses presentes no objeto a avaliar.

Stuffleam e Shinfield (1985) (*cit. in* Graça *et al.* 2011, pp.15-18) e Hadji (1994, pp.74-82) apresentam o conceito de avaliação, através de diferentes conceções que se desenvolveram e coexistiram ao longo do século XX:

- a avaliação como medida;
- a avaliação como uma comparação entre resultados esperados (referencial de avaliação) e obtidos;
- a avaliação centrada nos processos de desenvolvimento e nos resultados;
- a avaliação enquanto processo de recolha de informações úteis para a tomada racional de decisões;
- a avaliação como um processo de descrição e produção de um juízo de valor.

Merece destaque o trabalho desenvolvido por Hadji, autor de referência com várias obras publicadas no campo da avaliação. De acordo com o referido autor a falta de entendimento em torno de um significado sobre avaliação, bem como, as dificuldades inerentes a todo esse processo é justificada pela multiplicidade de termos a ela associados: verificar, julgar, estimar, situar, representar, determinar, dar um conselho... (Hadji, 1994, p.27).

Hadji (1994, p.33) associa a avaliação a três palavras-chave: verificar (a presença de algo esperado), situar (o objeto avaliado em relação a um nível) e julgar (atribuir o valor), bem como, apresenta a avaliação como um processo, de dupla articulação, que envolve a elaboração de um referente e a determinação de um referido:

Referente – o ideal, o modelo, o correto, o que serve de norma e critério.

Referido – o que é constatado, o que serve para ajuizar sobre um desempenho, uma representação de facto.

Este autor (1994, p.50) sugere, ainda, que há questões que devem, obrigatoriamente, surgir-lhe associadas:

- “O quê? – Qual o objeto da avaliação?”
- “Por quem? – Quais serão a natureza e o estatuto dos avaliadores?”
- “Quando?”
- “Como? – Quais são os principais tipos de avaliação, do ponto de vista metodológico?”
- “Para quem? – Quem utilizará os dados produzidos e interpretados?”
- “Para quê? – Quais são as principais funções da avaliação?”

Conceções não muito diferentes das já descritas foram avançadas por outros investigadores. Por exemplo Alves (2009, p.32), no que respeita a avaliação, acrescenta que este deverá ser um processo participativo, transparente para todos os implicados e deverá ter como finalidade melhorar o que já existe.

De Ketele (2010, pp.13-14) refere,

... apesar da literatura especializada (Cardinet, 1988; De Ketele, 1980, 1984, 1985, 1986; Figari, 1980; De Ketele & Roegiers, 1995, 1996, 1999) convergir na afirmação de que a avaliação é um processo, e não simplesmente um produto, que consiste em confrontar um referente com um referencial, é possível, ainda assim, considerar duas correntes que coexistem atualmente. (...) Nesse contexto, avaliar consiste em recolher um conjunto de informações pertinentes, válidas e fiáveis e em confrontar um conjunto de informações com um conjunto de critérios, o qual deve ser coerente com um referencial pertinente para fundamentar a tomada de decisão adequada à função visada.

Fernandes (2008, p.5) descreve a avaliação como um domínio científico (com finalidades, lógicas e políticas muito próprias) e uma prática das sociedades contemporâneas.

No âmbito do tema em desenvolvimento, avaliação do desempenho docente, Simões (2000, pp. 9-10), apresenta o conceito de avaliação aplicado em concreto à atividade docente, referindo que a diversidade de definições pode sistematizar-se em três grupos:

1. A avaliação é o processo de determinação da consecução de determinados objetivos (descritiva).
2. Avaliar é recolher e examinar informação (descritiva e não judicativa).
3. Avaliar é atribuir mérito ou valor (judicativa).

Sustentando-se em diferentes autores, Simões (2000, p.10) revela que o entendimento do ato de avaliação não é consensual: para alguns autores, a dimensão de julgamento é a mais importante; para outros, o mais importante é descrever e não julgar; havendo, ainda, quem considere ser essencial descrever e julgar.

Também, Figari (2008, p.17), no âmbito da avaliação de professores considera que: avaliar é julgar (o professor julga o aluno, o inspetor julga o professor); avaliar é prestar contas (uma ferramenta de informação da utilização de recursos públicos) e avaliar é comparar (comparação com um padrão de referência).

1.2. Algumas questões associadas à avaliação

A investigação em torno da avaliação conduz a várias interrogações. Questões pertinentes, interdependentes, que dão a visão de conjunto ao processo avaliativo.

1.2.1. Qual é objeto da avaliação?

A problemática relativa a esta questão prende-se com o objeto avaliado sobre o qual incidirá a ação. Pode tratar-se de uma instituição, ou como refere Hadji (1994, p.53) pode tratar-se do “objeto único mas complexo que é um indivíduo”.

No âmbito do tema em desenvolvimento, Avaliação do Desempenho Docente, usando a expressão de Caetano (2008, p.97) o “alvo de avaliação” é como o próprio nome

indica o desempenho do docente. Assim, se a ação incide no professor, poderá concordar-se com a convicção de Ruivo (2009, p.7): avaliar o professor em vertentes como, “o seu ser, o seu saber e o seu saber fazer” é uma tarefa “periscópica”.

1.2.2. Quem avalia?

Nos processos de avaliação podem distinguir-se duas modalidades: autoavaliação ou avaliação interna, conduzida pela própria entidade e a avaliação externa, levada a cabo por consultores externos. Pode, ainda, surgir uma forma mista uma vez que a autoavaliação conduz, como refere Capucha *et al.* (1996, p.12), à “dificuldade de distanciação crítica”.

Quando a interrogação se prende com o lugar que o avaliador ocupa em relação ao objeto avaliado, surgem na perspetiva de Hadji (1994, pp.53-54) novas questões:

- “Quem é que está mais bem colocado para me avaliar: eu próprio ou um observador do exterior?”
- “Quem tem o direito? Quem tem o poder?”

O mesmo autor (p.53) acrescenta que uma autoavaliação (avaliação interna) é também uma heteroavaliação (avaliação externa) uma vez “que o sujeito que avalia introduz uma distância entre o “eu” que aprecia e o “eu próprio” que é “apreciado”, e uma heteroavaliação só tem interesse se o sujeito considerar o juízo efetuado.

No contexto organizacional, verifica-se que qualquer uma das modalidades (interna/externa) está associada a vantagens e inconvenientes como se verifica nos Quadros 1 e 2.

Quadro 1 – Vantagens e inconvenientes da autoavaliação.

VANTAGENS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Maior conhecimento do funcionamento da instituição;• Coordenação de esforços;• Preparação para a mudança;• Elaboração de padrões;• Formação de gestores.	<ul style="list-style-type: none">• Excesso de burocracia;• Baixa formação em matéria de avaliação dos membros da organização (tempo/custo);• Mais dedicação dos trabalhadores a avaliação em prejuízo das suas tarefas habituais.

Fonte: Alves (2009, p.37) “Avaliação e Qualidade das Organizações”.

Quadro 2 – Vantagens e inconvenientes da avaliação externa.

VANTAGENS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">• Mais objetiva;• Não é necessário os trabalhadores dedicarem-se às tarefas de avaliação;• Comunicação dos resultados de forma mais rápida;• Melhor qualificação do avaliador.	<ul style="list-style-type: none">• Desconhecimento de todo do funcionamento da organização;• Custos mais elevados;• Técnico mais suscetível de ser influenciado.

Fonte: Alves (2009, p.38) “Avaliação e Qualidade das Organizações”.

1.2.3. Quando e para quê se avalia?

De Dekele e Roegiers (1999, p.59) entendem ser mais importante a análise do “sentido da avaliação e objeto visado” do que o momento em que a mesma é produzida. O momento preciso, antes, durante ou no final poderá depender dos fins e da unidade de tempo que se toma como referência para a avaliação.

A função da avaliação poderá ter como objetivos a: orientação (escolher vias e modalidades mais apropriadas), regulação (guiar o processo) e certificação (fazer o ponto da situação) (Hadji,1994, p.62).

Acrescentam De Ketele e Roegiers (1999, pp.47-56) que a maior parte dos peritos de avaliação insiste bastante no porquê da avaliação, afirmando que toda a avaliação deverá convergir para a fundamentação de uma tomada de decisão. Desta forma apresentam três tipos de avaliação:

- função de orientação – precede a ação e tal como o nome sugere é uma avaliação para a qual a decisão a tomar consiste em orientar, numa modalidade diagnóstica.
- função de regulação – ocorre durante a ação e as informações a recolher permitem reajustar algo, numa modalidade formativa, aplicada a indivíduos.
- função de certificação – ocorre no fim da ação e as informações a recolher destinam-se a poder certificar o êxito ou insucesso (classificar), numa modalidade sumativa, aplicada a indivíduos.

1.2.4. Como se avalia?

No que concerne à apreciação de comportamentos/desempenhos Hadji (1994, p.52) define dois tipos de avaliação, que considera clássicos: a avaliação criterial e normativa. A avaliação criterial tem como quadro de referência um desempenho-alvo, posiciona um indivíduo em relação a outros. A avaliação normativa tem como quadro de referência o conjunto dos desempenhos produzidos em condições semelhantes, ou seja, comparam-se desempenhos, e a norma é uma escala numérica referente aos desempenhos reais que a definem.

A avaliação quantitativa ou qualitativa, resulta de uma leitura da realidade face a um referencial. Esta avaliação comparativa entre o “referido” e o “referente” faz-se em função de instrumentos, mediante a utilização de indicadores, que servem para produzir informação a ser confrontada com o que é idealmente desejado (ibidem).

Na avaliação consideram-se ainda importantes os critérios de avaliação. De Ketele e Roegiers (1999, p.82) descrevem três critérios de credibilidade da avaliação (Quadro 3), ligados ao processo:

Quadro 3 – Critérios de credibilidade da avaliação.

Critérios	PERTINÊNCIA	VALIDADE	FIABILIDADE
Definição	Adequação do objeto em relação ao objetivo.	Adequação da estratégia.	Qualidade da aplicação da estratégia.
Questão que se coloca na avaliação	“Será que não me engano no objetivo para preencher a função visada?”	“Os meus critérios permitem verificar o que afirmo quererem verificar?”	“A utilização que faço dos critérios será igual para toda gente?”
Questão que se coloca na recolha de informação	“Será que não me engano nas informações a recolher?”	“A estratégia aplicada dar-me-á todas as garantias que a informação que vou recolher é precisamente aquela que afirmo querer recolher?”	“O modo de recolher a informação é semelhante de uma pessoa para outra, de um lugar para outro, de um momento para o outro?”

Fonte: Elaboração própria, baseado em De Ketele e Roegiers (1999, p.82) “Metodologia da recolha de dados”.

Quando se trata de avaliação, os critérios de avaliação, fulcrais, no processo são segundo Alves (2009, pp.46-51):

- eficácia e eficiência – relacionadas com o grau de cumprimento dos objetivos e se este está de acordo com as expectativas;

- pertinência – grau de aplicabilidade de um indicador apreciado em função dos resultados obtidos, que avalia a eficácia e eficiência dos recursos;
- impacto – resposta à realização de uma ação por conclusão obtida nos parâmetros anteriores.

Face ao exposto, conclui-se, com o presente capítulo, que o conceito de avaliação tem sido objeto de entendimentos diversos. Avaliar é um termo complexo, com um vasto campo semântico, o que promove a falta de entendimento em torno de uma definição comum, embora que, independentemente do objeto em causa, se trate sempre de uma correlação entre um “referido” e um “referente”. Os processos que envolvem o ato de avaliar devem ser conhecidos e entendidos por todos os envolvidos uma vez que a sua finalidade converge para a tomada de decisão, no sentido de melhorar o já existente.

Finalmente, concorda-se com Roldão (2003, p.40), avaliar faz parte da vida em geral, “avaliar e ser avaliado é normal”, pelo que o desempenho docente, tema em desenvolvimento, não pode esquivar-se.

CAPÍTULO II – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Neste capítulo aborda-se a avaliação num contexto mais específico, isto é, em torno do desempenho de um indivíduo. No âmbito em que se desenvolve a temática em apreço, procura-se conceptualizar o desempenho, conhecer as fontes de avaliação do desempenho, nomeadamente, identificar erros normalmente associados à prática da avaliação do desempenho.

2.1. Conceptualização

Refere Chiavenato (2004, p.223) que da mesma forma que os professores avaliam “o desempenho” dos seus alunos, as organizações também se preocupam com a avaliação dos seus funcionários. Assim, a avaliação do desempenho deve ser entendida como,

uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas, dos resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização (...) a avaliação de desempenho constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade de vida dentro das organizações.

O desempenho pode ser perspectivado enquanto comportamento (na medição de um conjunto de comportamentos relevantes para os objetivos da organização) ou resultados (focado em resultados que derivam de comportamentos em torno da atividade desenvolvida) (Caetano, 2008, pp.29-30).

De acordo com o mesmo autor (p.32) a medição é elemento fundamental na gestão do desempenho. Acrescenta que a medição pode ter carácter quantitativo ou qualitativo, fazendo-se de acordo com a recolha de indicadores que permitam realizar comparações com níveis de desempenho.

Na mesma linha de pensamento, refere Rodrigues (2010, p.46) que o desempenho diz respeito à ação, ao resultado da ação e ao sucesso desse resultado quando comparado com algum padrão, cabendo a cada organização definir o seu âmbito, quer a nível interno quer a nível externo, optando por indicadores apropriados para o descrever. O mesmo

autor refere que, numa organização, se pode identificar a avaliação do desempenho com os resultados da mesma.

As pessoas e as organizações precisam de receber retroação a respeito do seu desempenho para terem noção das suas potencialidades. Assim, a avaliação do desempenho deve proporcionar benefícios para as organizações e para as pessoas (Chiavenato, 2004, p.224).

2.2. Fontes de avaliação do desempenho

Apesar de teoricamente ser possível conceber diversas fontes de avaliação do desempenho, tradicionalmente a mesma é levada a cabo pela chefia direta do avaliado ou, por vezes, a chefia do nível hierárquico seguinte (Caetano, 1996, p.75).

Para Steeers e Lee (*cit. in* Caetano, 1996, p.75) será útil, além da avaliação da chefia, em acumulação com ela, ou não, recorrer a outras fontes.

Chiavenato (2004, p.227) considera que as organizações utilizam diferentes mecanismos de avaliação do desempenho dos seus funcionários. Algumas mais democráticas, responsabilizam o próprio indivíduo pela sua avaliação, outras conferem essa responsabilidade a um chefe de nível hierárquico seguinte, ou a ambos. Outras adotam, ainda, uma avaliação circular de 360° na avaliação.

2.2.1. Autoavaliação

A autoavaliação foi concetualmente fundamentada nos anos 50, no âmbito do movimento das neo-relações humanas, por McGregor e incorpora o avaliado como fonte de avaliação (Caetano, 1996, p.75).

De acordo com McGregor (*cit. in* Caetano, 1996, p.76) a autoavaliação possibilita que o avaliado se examine, aponte os seus pontos fracos e fortes, bem como as suas potencialidades. Assume, o autor, que o avaliado sabe mais de si do que qualquer outra pessoa, tendo noção das suas necessidades, forças, fraquezas e objetivos.

Chiavenato (2004, p.227) considera que cada indivíduo pode, e deve, avaliar o seu desempenho como meio de alcançar metas e resultados fixados, bem como, superar as suas expectativas. Cada pessoa deverá avaliar as suas carências e necessidades para melhorar o seu desempenho, bem como identificar os seus pontos fracos e fortes e, com isso, melhorar os seus resultados pessoais.

Na perspectiva de Caetano (2008, p.55) a autoavaliação serve de complemento à avaliação feita pela chefia. Considerando que a avaliação pelas chefias oferece algumas limitações, refere Caetano (1996, p.56) que a investigação associa, também, à autoavaliação vários problemas, nomeadamente psicométricos, e destaca: a probabilidade de “inflacionamento das apreciações que cada um faz de si próprio, bem como, o auto-enaltecimento das suas capacidades” e a validade da fonte.

O mesmo autor justifica o inflacionamento socorrendo-se da Teoria da Comparação Social desenvolvida por Festinger, com base no pressuposto de que um indivíduo se conhece a partir de comparações que faz com outros, e não apenas observações objetivas sobre si mesmo. Festinger (*cit. in* Caetano, 1996, p.78) identifica dois padrões, a “realidade física” e a “realidade social”. Desta forma, quando existem padrões físicos objetivos, disponíveis, o indivíduo avalia as suas capacidades e opiniões em função dos mesmos, a sua inexistência conduz o indivíduo à autoavaliação de acordo com a realidade social, ou seja, avalia as suas capacidades e opiniões estabelecendo a comparação com os outros. O tipo de relação, mais próxima ou afastada, que se estabelece com os outros na comparação e a “relevância pessoal” das dimensões de comparação são condições que promovem o auto-enaltecimento.

Relativamente à validade do processo, referem Torndike e Hagen (*cit. in* Caetano, 1996, p.23) que importa saber se a fonte “mede efetivamente aquilo que queremos medir, tudo o que queremos medir, e nada mais do que aquilo que queremos medir”.

Quando avaliador e avaliado coincidem, um dos problemas mais graves que se coloca à autoavaliação é a sua legitimidade científica (objetividade), no entanto, é aquela à qual se reconhece mais legitimidade “política” e “social” (Alves e Machado *et al.*, 2010, p.95).

Contudo, a autoavaliação também revela algumas vantagens. Segundo Caetano (1996, p.81; 2008, p.55) conduz a uma maior satisfação por parte da chefia e do avaliado,

a uma melhoria do desempenho e, ainda, é “relevante para a eficácia e validação do processo de gestão do desempenho”.

2.2.2. Avaliação pelos pares

Segundo Caetano (1996, p.81), alterações a nível organizacional fizeram emergir o trabalho em equipa, pelo que a avaliação pelos pares pode complementar as outras fontes de avaliação.

Verifica-se, ainda, que a avaliação entre pares pode adotar diversas modalidades, destaca-se a proposta por Kane e Lawler (*cit. in* Caetano, 1996, pp.81-83):

- “Nomeação por pares” – Excluindo-se, cada elemento indica um número específico de membros do grupo como sendo melhores, no grupo, de acordo com determinadas características;
- “Cotação pelos pares” – Consiste em cada elemento de cada grupo cotar os restantes elementos em determinados atributos e dimensões de desempenho, utilizando escalas. Existe *feedback* da parte do avaliador e não apenas a comparação com os outros, podendo ser utilizada na tomada de decisão (prémios, transferências, entre outros);
- “Ordenação por pares” – Traduz-se na elaboração de uma lista onde cada individuo de forma hierárquica, de acordo com determinadas dimensões, posiciona os outros membros do grupo.

De acordo com Machado *et al.* (2012, p.76) a avaliação entre pares ou heteroavaliação responde ao desejo de maior legitimidade científica na avaliação, embora distinta, tratando-se de os avaliadores externos

independentes que garantem um efeito de objetividade, neutralidade e distanciamento para uma avaliação que se pretende não só isenta de subjetividade e parcialidade, como também isenta de conflitos intraorganizacionais,

ou de avaliadores internos (próximos a nível profissional e afetivo assumindo a avaliação um carácter regulador, contextualizado e colaborativo).

Ao contrário da autoavaliação, a avaliação pelos pares tem revelado propriedades psicométricas bastante aceitáveis, sendo que na literatura lhe têm reconhecido validade (Caetano, 1996, p.82).

Segundo Murphy e Cleveland (*cit. in* Caetano, 1996, p.82) a não utilização mais frequente da avaliação pelos pares prende-se com o facto de se supor que a avaliação pode ser influenciada pelo inflacionamento, ou não, das avaliações dependentes da relação entre os pares, ou até mesmo, pelo facto de os avaliadores não quererem diferenciar os pares (restrição de amplitude).

A reação à avaliação pelos pares é um aspeto importante nesta fonte de avaliação, uma vez que os avaliados podem reagir negativamente, verificando-se efeitos negativos ao nível do funcionamento do grupo (Caetano, 1996, p.82).

2.2.3. Avaliação 360°

Para realizar a avaliação do desempenho, as organizações têm recorrido a diversos métodos, o mais recente, a avaliação 360° ou *feedback* 360° corrige distorções existentes noutras fontes de avaliação. Esta fonte de avaliação visa a melhoria do desempenho, o desenvolvimento profissional e organizacional.

Através da avaliação 360° o avaliado recebe o *feedback* relativo a vários aspetos do seu desempenho, mediante resposta a questionários. Além de si próprio, tem como avaliadores todos os atores que o afetam e são afetados pelo seu desempenho na organização (Caetano, 2008. p.58).

Como uma circunferência, o sistema de *feedback* 360°, pode ajudar o avaliado a saber como é visto pelos outros que rotineiramente interagem consigo. O preenchimento de questionários na modalidade de anonimato é um dos seus principais segredos, já que algumas pessoas acabam por emitir opiniões que não revelariam diretamente ao avaliado (Ivancevich, 2008, p.260).

Ivancevich, (ibidem) realça alguns aspetos positivos e negativos do sistema de avaliação 360°:

- Positivos – fornece várias perspetivas do desempenho de uma pessoa; permite a análise da pessoa tendo por base o contacto e a observação real; participação plena resultante do anonimato;
- Negativas – informação excessiva de compactação trabalhosa; por vezes, não dá origem a um *feedback* construtivo, pois requer avaliadores treinados, facto que nem sempre se verifica.

Caetano (2008, p.58) considera que o *feedback* de 360° não deve confundir-se com avaliação do desempenho, nem substituí-la, mas sim servir de complemento. A mesma não deverá visar a tomada de decisão (salários e promoções), mas sim promover o desenvolvimento profissional. Face às suas características, o *feedback* de 360° requer um clima organizacional de confiança e abertura.

Ivancevich (2008, p.260) salienta, também, que a implementação de uma avaliação 360° em culturas sem preparação (por exemplo, onde há pouca confiança ou competição excessiva) pode produzir efeitos desastrosos.

2.3. Erros associados aos sistemas de avaliação do desempenho

Refere Caetano (1996, p.84) que “nenhum instrumento está livre de contaminação”. O mesmo autor (2008, p.63) defende que a própria natureza do processo (avaliação de competências, comportamentos, traços de personalidade...), as “âncoras” que o fixam resultam de interpretações subjetivas. Desta forma, o sistema de avaliação torna-se “suscetível de envolver diversos erros e distorções cognitivas” que comprometem a qualidade psicométrica dos julgamentos.

Caetano (1996, pp.38-41; 2008, p.66) aponta como erros mais frequentes associados aos sistemas de avaliação:

- “Efeito halo” – quando a apreciação geral que o avaliador faz do avaliado serve para executar a sua avaliação, não fazendo distinção entre as várias facetas do mesmo, ou do seu comportamento, o que se traduz numa correlação elevada entre os diversos atributos;
- “Erro leniência/severidade” – quando há tendência do avaliador para classificar os atributos ou os comportamentos do avaliado, atribuindo-lhe a cotação mais alta,

ou acima da média, ou pelo contrário, a mais baixa ou abaixo da média no que respeita ao seu desempenho;

- “Erro de tendência central e restrição de amplitude” – manifesta-se pela tendência em classificar em torno do ponto médio da escala (evitando cotações extremas) ou utilização predominante um ou dois pontos da escala de classificação, que se traduz numa falta de discriminação de resultados;
- “Efeito de recência” – quando a avaliação executada pelo avaliador se traduz no julgamento de comportamentos do avaliado apenas nos meses que precedem o momento avaliativo, apesar do mesmo ser mais vasto. A ausência de registos sistemáticos (incidentes críticos positivos/negativos) poderá conduzir ao efeito descrito;
- “Estereótipos” – fator de contaminação de julgamentos quando os mesmos se baseiam no facto do avaliado pertencer a determinados grupos;
- “Erro da atribuição causal” – manifesta-se quando o avaliador classifica não atendendo a fatores contextuais e situacionais que podem afetar o desempenho do avaliado e que o mesmo apresenta como causa para um desempenho mais fraco;
- “Erro de contraste” – surge quando o avaliador faz a apreciação do desempenho por comparação com o desempenho de outros colaboradores, em vez de o fazer comparando-o com os padrões definidos.

Conclui-se, neste capítulo, que a avaliação do desempenho do indivíduo é fundamental para o seu sucesso e também das organizações. Estas necessitam de sistemas de avaliação capazes de acompanhar o crescimento das pessoas que nela exercem funções.

A avaliação do desempenho pode estar ligada a diferentes fontes e tem vantagens e desvantagens associadas. Os erros ligados aos sistemas de avaliação do desempenho, provavelmente, serão evidentes também ao nível da ADD, tema geral da presente investigação.

CAPÍTULO III – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Considerado o tema geral do trabalho procura-se, aqui, o significado conceptual da avaliação do desempenho e a análise da mesma considerando as leis vigentes. Ainda, no âmbito da ADD são consideradas as questões no contexto da avaliação: Para quê avaliar?, Quem avalia? e Como se avalia?. Procura-se identificar os objetivos, intervenientes e instrumentos ligados à ADD.

3.1. Conceptualização

A ADD é, na perspetiva de Valdés (2000),

um processo sistemático de obtenção de dados válidos e confiáveis, a fim de verificar e avaliar o efeito educativo que tem sobre os alunos para exibir as suas competências pedagógicas, a sua emotividade, a responsabilidade de trabalho e da natureza relações interpessoais com alunos, pais, gestores, colegas e representantes de instituições da comunidade.

Na opinião de Fernandes (2008) a ADD é um processo sistemático e participado, que consiste na recolha de informação, que permite apreciar qualificações docentes, o desempenho, a sua competência e eficácia. É um poderoso processo ao serviço da qualidade pedagógica e do ensino dos professores, uma vez que proporciona ambientes de inovação, desenvolvimento profissional e, na consequência disso, a melhoria das aprendizagens dos alunos. No entanto, afirma tratar-se de um processo difícil de conceber e pôr em prática, face ao elevado número de intervenientes e, por conseguinte, uma diversidade de visões.

De acordo com Rodrigues e Peralta (2008, p.11), a ADD é um processo de interpretação da atividade profissional, mediante observação, descrição e análise, procurando-se conhecer, de forma integrada e sistemática, as suas práticas, os factos e os contextos que as condicionam.

De acordo com Afonso (2009, p. 18),

a avaliação de desempenho de qualquer profissão é definida como um processo dinâmico de avaliação profissional que recorre à análise e observação do desempenho dos colaboradores nas suas funções, relacionamentos, atitudes, comportamentos, conhecimentos e responsabilidades, ocorrendo durante um determinado período de tempo e em contexto organizacional. Pressupõe a

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

definição, negociação e comunicação dos objetivos da avaliação, feedback aos colaboradores acerca do seu trabalho, reconhecimento e análise de desvios ou dificuldades para atingirem os níveis de desempenho desejados. É o processo pela qual uma organização mede a eficácia dos seus colaboradores.

3.2. Enquadramento legal em vigor

A ADD desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados na Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE) e no respeito pelos princípios e objetivos que enformam o Sistema Integrado de Gestão Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP).

A gestão do desempenho é um instrumento fundamental na promoção de uma cultura de mérito, no desenvolvimento dos funcionários e na melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão, à sociedade civil, empresas e comunidades (Secretaria de Estado da Administração Pública, 2004, p.3).

Enumeram-se, no Quadro 4, os normativos legais, em vigor, que sustentam o processo de avaliação do desempenho docente.

Quadro 4 – ADD – Normativos legais em vigor.

DIPLOMA	DEFINIÇÃO GERAL
DL n.º240/2001 de 30 de agosto	Perfil geral de desempenho profissional dos docentes.
DL n.º 41/2012 de 12 de fevereiro	Décima primeira alteração ao Estatuto da Carreira Docente (ECD).
DR n.º26/2012 de 21 de fevereiro Declaração de Retificação n.º20/2012 de 20 de abril	Regulamentam o novo regime de avaliação do desempenho docente, instituído na décima primeira alteração ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.
DN n.º19/2012 de 17 de agosto Declaração de retificação n.º1102/2012 de 31 de agosto	Avaliação por ponderação curricular.
Portaria n.º266/2012 de 30 de agosto	ADD dos diretores de Agrupamento, Centros de formação de associação de escolas e das escolas portuguesas no estrangeiro.
Despacho n.º12567/2012 de 26 de setembro	Definição dos percentis que estão na base das classificações quantitativas e que se aplicam por universo de docentes.
Despacho n.º12635/2012 de 27 de setembro	Correspondência entre a classificação obtida nos termos do regime geral do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho, aplicável aos docentes em regime de mobilidade em organismos e serviços da Administração

	Pública, e as menções previstas no artigo 23.º do DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.
DN n.º24/2012 de 26 de outubro	Processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.
Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro	Parâmetros nacionais estabelecidos para a avaliação externa.

Fonte: Elaboração própria.

3.3. Objetivos e finalidades da avaliação do desempenho docente

Simões (2000, p.42) sistematiza os propósitos que residem à avaliação dos professores (Quadro 5).

Quadro 5 – Propósitos da avaliação de docentes.

Millman & Darling-Hamond (1990)	Kuligowski <i>et al.</i> (1993)	Iwanicki e Rindone (1995)	Shinkiefeld & Stuffebeam (1995)	Hadji (1995)
<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar o pré-serviço • Licenciatura • Certificação • Seleção • Assistência dos professores participantes • Desenvolvimento profissional • Ocupação de cargos • Demissão • Melhoria da escola 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar • Certificar • Reempregar • Aumentar o salário • Promoção na carreira 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestação de contas • Melhoria da escola • Desenvolvimento profissional • Seleção 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar a qualidade de instrução • Ajudar os professores em áreas que necessitam de melhoria • Proteger os professores competentes e eliminar os incompetentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão administrativa da carreira • Desenvolvimento pessoal e profissional • Aperfeiçoar o funcionamento do sistema, utilizando melhor os recursos humanos

Fonte: Simões (2000, p.42) “Avaliação de desempenho docente – contributos para uma análise crítica”.

O mesmo autor (p.7) aponta uma dupla função à ADD, referindo-se a uma tensão entre duas finalidades:

1. formativa – potenciadora do desenvolvimento profissional e das organizações, bem como, da melhoria e qualidade da educação e do ensino;
2. sumativa – associada à tomada de decisões relacionadas com a entrada e permanência na profissão.

A consulta de outros autores, em literatura mais recente, leva a concluir que seguem a mesma linha de pensamento. Assim, Fernandes (2008, pp.22-23) realça o facto de que,

a avaliação só poderá ter um real significado e ter pelo menos alguma utilidade, se as escolas e os professores estiverem genuinamente interessados em analisar e avaliar o trabalho que fazem. Acrescenta, tratar-se de um poderoso processo ao serviço da melhoria da qualidade pedagógica e da qualidade de ensino dos professores, gerando ambientes propícios à inovação, ao desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, à melhoria das aprendizagens dos alunos.

Para Rodrigues e Peralta (2008, p.11) a ADD tem como finalidade: “tomar decisões relativas ao professor de ordem pedagógica, administrativa, salarial, ou outras”.

Ramos (2008, p.11) refere que os resultados das investigações apontam para a necessidade de manter o equilíbrio entre as funções e modalidades, ou seja: sumativa *versus* formativa; autoavaliação *versus* avaliação externa; prestação de contas *versus* apoio ao desenvolvimento profissional.

Considerando a relação escola/professores, Graça *et al.* (2011, p.20) salientam que a ADD “pode ser vista como um processo que permite avaliar o sucesso dos professores (desenvolvimento profissional e melhoria do desempenho) e da escola (concretização dos objetivos e prestação de contas)”.

Os mesmos autores identificam três objetivos principais da ADD (*ibidem*, p.21):

1. “Desenvolvimento profissional” – permite aos docentes o reconhecimento das suas potencialidades e áreas em que necessitam de melhorar;
2. “Responsabilização” – Responsabilização dos docentes pelo cumprimento dos seus deveres e pelo desenvolvimento de estratégias que conduzam à melhoria da qualidade do ensino-aprendizagem;
3. “Motivação” – a existência de *feedback* construtivo conduz à melhoria do desempenho e das qualidades dos professores.

Ainda no que diz respeito à questão – para quê avaliar os professores?, considera-se útil a procura de resposta nos normativos legais pelos quais se rege, à data, o processo de ADD.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

É referido no preâmbulo da décima primeira alteração ao ECD, DL n.º41/2012, de 23 de janeiro (anexo 2), que se pretende “fazer da avaliação do desempenho uma oportunidade ao serviço do desenvolvimento profissional dos docentes, da melhoria do ensino, dos resultados escolares dos alunos e em sentido lato, da melhoria da qualidade do serviço público de educação”.

No mesmo decreto figura, no n.º 2 do artigo 40.º, o objetivo geral da avaliação do desempenho:

A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

Sendo, ainda, de acordo n.º 3 do artigo 40, objetivos da ADD:

- a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
- d) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
- f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional”

Os objetivos já explanados são, ainda, reforçados no n.º1 do artigo 3.º do DR n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, que regulamenta o regime de avaliação do desempenho (Anexo 1):

a avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

3.4. Intervenientes e instrumentos da avaliação do desempenho docente

O tipo de avaliação (interna e/ou externa) e o modelo eleito, designam os intervenientes (diretor, avaliado, pares, avaliadores externos, entre outros) e instrumentos (portefólios, relatórios de autoavaliação, resultados escolares dos alunos, entre outros) do processo avaliativo.

No que concerne a instrumentos, Murillo (2007, pp.103-107) num estudo comparado que realizou para United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), identificou os oito processos, mais comuns de recolha de informação, no âmbito da avaliação externa:

1. “*Observação de aulas*” – observação do desempenho do professor no contexto sala de aula. Tarefa que pode ser realizada pelos diretores, inspetores, colegas ou por especialistas externos;
2. “*Entrevista*” – utilização de escalas (qualitativas e/ou quantitativas), aplicadas por questionários, oralmente ou através de entrevista;
3. “*Relatório da direção da escola*” – o diretor ou o coordenador de departamento curricular redige um relatório reportando as capacidades do docente, e ainda como o mesmo desempenhou as suas tarefas;
4. “*Testes e provas normalizadas*” – realização de provas no sentido de testar conhecimentos pedagógicos e académicos;
5. “*Portfólio do professor*” – consiste numa compilação de vários documentos (planificações, notas escritas por pais dos alunos, resultados obtidos pelo alunos, entre outros) que reunidos constituem uma coleção de materiais que refletem as práticas vividas pelo docente;
6. “*Resultados das provas de avaliação dos alunos*” – impacto do trabalho do professor sobre os resultados dos alunos;
7. “*Entrevistas e questionários, fechados, dirigidos aos alunos ou às suas famílias*”;
8. “*Autoavaliação*” – elaboração de relatório pelos próprios docentes onde é recolhida a sua própria autoavaliação.

O mesmo autor refere que os diferentes processos podem ser utilizados de forma combinada. Ainda, no que diz respeito à questão – Quem avalia e como?, considera-se

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

útil, mais uma vez, a procura de resposta nos normativos legais pelos qual se rege, à data, o processo de avaliação do desempenho docente.

Como já foi referido, é o DR n.º 26/2012 de 21 de fevereiro (Anexo 1), que regulamenta o regime de ADD. Observem-se os seguintes artigos:

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação na escola e relação com a comunidade;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional. (artigo 4.º).

Consideram-se elementos de referência da avaliação:

- a) Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico. (artigo 6.º).

São intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente:

- a) O presidente do conselho geral;
- b) O diretor;
- c) O conselho pedagógico;
- d) A secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico;
- e) Os avaliadores externos e internos;
- f) Os avaliados. (artigo 8.º).

Assim, a ADD inclui uma componente interna e externa. A avaliação interna é efetuada pela escola e a avaliação externa, centrada na dimensão científica e pedagógica, realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos, a pedido dos avaliados.

O processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos:

- a) O projeto docente ou metas do Projeto Educativo (PE) na ausência do anterior;
- b) O documento de registo de participação nas dimensões de desempenho;
- c) O relatório de autoavaliação (RAA) e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

No âmbito da avaliação externa do desempenho docente, foi publicado, a 26 de outubro de 2012, o Despacho n.º 13981 (anexo 3). Este estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa e revoga o já mencionado despacho relativo aos

padrões de desempenho docente (Despacho n.º16034/2010 de 22 de outubro (anexo 4)), continuando a vigorar o DL n.º240/2001 de 30 de agosto (anexo 5) que, atualmente, orienta o trabalho dos professores.

3.5. Responsabilidades dos intervenientes no processo de avaliação de desempenho docente

Na secção II do DR n.º 26/2012 de 21 de fevereiro (anexo 1), que regulamenta o regime de ADD, figuram os intervenientes e as responsabilidades dos mesmos no processo de avaliação do desempenho docente:

- 1. O Presidente do Conselho Geral* – Responsável por homologar as propostas de decisão de recursos, bem como, notificar o diretor ou a Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD) para contra-alegar e nomear um árbitro (3 no total para decisão do recurso).
- 2. O Diretor* – Responsável por proceder à avaliação dos docentes do 8.º, 9.º e 10.º escalão e, ainda, apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.
- 3. O Conselho Pedagógico* – Responsável por eleger os elementos da SADD e aprovar os instrumentos de registo de avaliação.
- 4. A SADD do Conselho Pedagógico* – Responsável por várias atividades: Calendarizar os procedimentos de avaliação; Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação; Acompanhar e avaliar todo o processo; Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores; Garantir a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos; Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final.
- 5. O Avaliador Externo* – De acordo com DN n.º24/2012 de 26 de outubro (anexo 6), artigo 4.º é da competência do avaliador externo: Observar as aulas; Aplicar os instrumentos de registo requeridos para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica; Proceder à avaliação das aulas observadas; Emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação do docente relativamente às aulas observadas; Articular com o avaliador interno o resultado final da avaliação da dimensão científica e pedagógica.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

6. *O Avaliador Interno* – Compete ao avaliador interno a avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados, considerando: o Projeto docente caso tenha sido entregue pelo avaliado; os instrumentos de registo e avaliação aprovados para o efeito; os relatórios de autoavaliação.

7. *O Avaliado* – Responsável por efetuar o RAA e indicar um árbitro em situação de recurso.

3.6. Fases do processo da avaliação do desempenho docente

O processo de avaliação inicia-se com a apresentação do Projeto Docente (PD). A apresentação do PD tem carácter facultativo e traduz-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, entregue anualmente. O documento tem por referência as metas e objetivos traçados no Projeto Educativo (PE) (artigo 17º do DR nº 26/2012 de 21 de fevereiro (anexo 1)).

Apresentado o PD, compete ao avaliador a elaboração de uma apreciação, que é comunicada por escrito ao avaliado.

Segue-se a observação de aulas, de solicitação facultativa, da competência dos avaliadores externos, que procedem ao registo das suas observações. Todavia, a observação de aulas, constitui condição necessária para os docentes: em período probatório; integrados nos 2º e 4º escalões da carreira; que pretendam aceder à menção de Excelente e aos docentes integrados na carreira que tenham obtido a menção Insuficiente.

A observação de aulas é requerida, pelo avaliado, ao diretor até ao final do primeiro período do ano escolar anterior ao da sua realização e corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anterior ao fim do ciclo de avaliação do docente integrado na carreira (artigo 18º do DR nº 26/2012 de 21 de fevereiro (anexo 1)).

Sucedem-se, a entrega do RAA (objeto de estudo da presente investigação) ao avaliador que apresenta uma proposta de avaliação. A classificação final, atribuída, corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação: 60 % para a dimensão científica e pedagógica; 20 % para a dimensão

participação na escola e relação com a comunidade e 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional. Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70 % da percentagem prevista na dimensão científica e pedagógica. A SADD, do CP, atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, sendo a avaliação final comunicada, por escrito, ao avaliado (artigo 21º do DR nº26/2012 de 21 de fevereiro (anexo 1)).

Não havendo reclamação, e/ou recurso, a avaliação final atribuída é da responsabilidade da SADD. Posteriormente cabe ao docente a decisão de apresentar reclamação ao diretor ou SADD. Da decisão sobre a reclamação pode, ainda, o docente apresentar recurso ao presidente do conselho geral.

3.7. Consequências legais da avaliação do desempenho docente

Para abordar as consequências gerais de um processo ADD, recorre-se novamente ao já referido estudo de Murillo (2007, pp.91-92). O autor conclui que,

na maioria dos países em que se estabeleceu um sistema externo de avaliação do desempenho docente a avaliação combina o carácter formativo com o sumativo (...) juntamente com o objetivo de melhorar a qualidade do ensino o sistema também procura classificar os docentes, no quadro de tomadas de decisão de natureza administrativa,

e ainda que, na maioria dos países, a ADD tem consequências consideradas duras (vencimento ou a evolução na carreira) para a vida profissional dos docentes.

Os efeitos da avaliação encontram-se expostos nos normativos legais já anteriormente citados, artigo 48º do DL nº41/2012 de 21 de fevereiro (anexo 2) e no DR nº 26/2012 (anexo 1), artigo 23º que se segue:

1. A atribuição da menção de Excelente num ciclo avaliativo determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte.
2. A atribuição da menção de Muito Bom num ciclo avaliativo determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte.
3. A atribuição da menção de Excelente ou de Muito Bom no 4.º e 6.º escalões permite, nos termos no ECD, a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
4. A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a Bom determina:

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

- a) Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente;
 - b) A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório.
5. A atribuição da menção de Regular determina que o período de tempo a que respeita só seja considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho pedagógico.
 6. A atribuição da menção de Insuficiente implica os seguintes efeitos:
 - a) A não contagem do tempo de serviço do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente e o reinício do ciclo de avaliação;
 - b) A obrigatoriedade de conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de aulas, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho pedagógico.
 7. O plano de formação referido no número anterior tem uma ponderação de 50 % na classificação final prevista no artigo 21.º
 8. A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de Insuficiente determina a instauração de um processo de averiguações.
 9. A atribuição aos docentes em regime de contrato a termo de duas menções consecutivas de Insuficiente determina a impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição daquela avaliação.

Salienta-se, ainda, o facto de que a atribuição de avaliações com a menção qualitativa Excelente e Muito Bom se encontra condicionada ao universo de docentes em avaliação (n.ºs 4 e 5, artigo 20º do DR n.º 26/2012 (anexo 1)) e a progressão aos 5º e 7º escalões, mesmo que reunidas as condições de progressão, se encontra sujeita à obtenção de vaga (artigo 37º do DL n.º 41/2012 (anexo 2)).

Na perspetiva da docente, do ponto de vista legal, a aplicação do modelo de avaliação do desempenho apresenta finalidades/intenções que lhe conferem potencialidades, nomeadamente:

- aperfeiçoamento constante e alteração de algumas práticas;
- promoção do trabalho em equipa e sucesso educativo;
- identificação de necessidades de formação;
- consolidação da cultura de avaliação.

A ADD confere à escola a possibilidade de construir os seus instrumentos de avaliação e desenvolver o seu próprio modelo de avaliação. Contudo, considera-se pertinente fazer, também, referência a alguns aspetos que dificultam a operacionalização do modelo, nomeadamente:

- falta de formação dos avaliadores para as suas funções;
- existência de quotas inerentes ao processo de avaliação e progressão;
- burocracia associada ao processo;
- carga subjetiva dos parâmetros a avaliar no desempenho do docente;
- deterioração do ambiente entre professores;
- falta de motivação dos intervenientes considerando o congelamento da progressão das carreiras por força das Leis do Orçamento do Estado.

A avaliação do desempenho docente constitui o processo através do qual os professores são avaliados. Concorda-se com as reflexões de Pereira (2011, p.40) quando refere que urge a “desmistificação da avaliação pretensamente racional e a necessidade da consideração da dimensão emocional da avaliação de desempenho docente” (facto que justifica recorrendo a investigações no âmbito das neurociências) caso, efetivamente se pretenda aproximar o modelo de avaliação ao que “efetivamente aspira ser, um processo extremamente sério, exigente e transparente, com finalidades muitíssimo válidas e repercussões potencialmente sérias na vida pessoal e profissional dos implicados”, sem desprezo pelas aprendizagens dos alunos e da qualidade da educação.

CAPITULO IV – AUTOAVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Neste capítulo apresenta-se, do ponto de vista teórico e enquadramento legal em vigor, uma conceptualização da autoavaliação do desempenho docente, as suas finalidades e técnicas de concretização.

4.1. Conceptualização

A avaliação do desempenho do pessoal docente, como já se referiu, desenvolve-se no respeito pelos princípios e objetivos que enquadram o SIADAP. Considera este sistema (Secretaria de Estado da Administração Pública, 2004, p.35) que “a autoavaliação é a apreciação que o funcionário faz do seu próprio desempenho de acordo com as mesmas referências que o avaliador tem – objetivos, metas, comportamentos, ponderações, etc...”.

Ainda de acordo com o mesmo sistema, a autoavaliação não se sobrepõe à avaliação da chefia, mas a sua apresentação visa apoiar a participação do avaliado no processo de avaliação e facilitar a comunicação entre o avaliado e o respetivo superior hierárquico. Na autoavaliação o avaliado deve de acordo com a mesma instituição:

- referir os aspetos positivos e as necessidades de melhoria ao nível dos objetivos individuais definidos;
- identificar os pontos fortes e as necessidades de desenvolvimento ao nível das competências individuais;
- apontar as principais necessidades e ações de formação.

Reconhece-se a autoavaliação como uma entre outras fontes da ADD.

No âmbito da docência, a autoavaliação coloca o avaliado “a olhar-se, a analisar-se, a mergulhar nas suas próprias dificuldades, com o risco de, entre outros, alterar a imagem que tem de si próprio e assim, a necessidade de reconstruí-la a partir do zero, ou sob outros ângulos” (Bélair, 1999, *cit. in* Alves e Machado, 2008, p. 76). Sugerem Alves e Machado (2010, p.11) que a AADD deve ser entendida, pelos professores, como um instrumento que contribui para a realização de uma autocrítica, do seu trabalho relativamente a práticas, estratégias, meios de avaliação que implementa e utiliza.

Acrescentam, ainda, que para construção da sua profissionalidade, o docente deverá assumir a responsabilidade de refletir sobre as suas ações e melhorá-las.

Também, Graça *et al.* (2011) consideram o exercício de autoavaliação, pelo docente, um processo introspetivo através do qual descreve, interpreta e analisa as suas práticas no sentido de as melhorar.

De acordo com Coelho e Oliveira (2010, p.45) cabe ao professor a procura de um aperfeiçoamento constante e o processo de ADD deve ser encarado dessa forma. As mesmas autoras acrescentam, ainda, ser fundamental que o docente acredite na autoavaliação enquanto processo de reflexão crítica, obrigando o mesmo a manifestar três atitudes: abertura de espírito, sinceridade e responsabilidade. Acreditam as autoras que o desenvolvimento profissional só ocorre quando processado interiormente por cada docente.

4.2. Objetivos da autoavaliação do desempenho

A ADD, como já foi referido, no geral, preconiza o “desenvolvimento profissional dos docentes, da melhoria do ensino, dos resultados escolares dos alunos e em sentido lato, da melhoria da qualidade do serviço público de educação” (Preâmbulo do DL n° 41/2012 de 21 de fevereiro). A autoavaliação, como fonte de avaliação integrante no processo visa ir ao encontro das finalidades da ADD. Assim, de acordo com o artigo 19° do DR n° 26/2012 de 21 fevereiro (anexo 1) a autoavaliação tem como objetivos:

- Envolver o avaliado no processo de avaliação;
- Identificar oportunidades de desenvolvimento profissional;
- Melhorar os processos de ensino;
- Melhorar os resultados escolares dos alunos.

Refere Isilda Afonso (2009, p.83) que a autoavaliação possibilita, ao professor, a formulação de um juízo relativo à qualidade do seu trabalho e permite-lhe consciencializar-se das suas aprendizagens e atitudes.

Na opinião de Graça *et al.* (2011, p.96-97), a autoavaliação, além do exercício de prestação de contas, visa (entre outros):

- Estimular a capacidade de autoanálise e incentivar dinâmicas reflexivas orientadas para a melhoria das práticas profissionais nas diferentes dimensões e domínios de exercício profissional docente;
- Instituir dinâmicas de regulação autónoma, de modo a reorientar ação no sentido de padrões mais elevados de qualidade e eficácia;
- Diagnosticar necessidades de formação e desencadear percursos formativos de aperfeiçoamento.

4.3. Instrumentos da autoavaliação do desempenho

No âmbito das suas práticas, os professores, no seu dia-a-dia, recorrem a vários instrumentos de registo. Alves e Machado (2010, p. 105), recorrendo a Airasian e Gullickson apresentam uma síntese das diferentes técnicas de autoavaliação (Quadro 6):

Quadro 6 – Técnicas de autoavaliação.

Técnica de autoavaliação	Caraterização/finalidade
Autorreflexão sobre as práticas	Lista de verificação, escalas ou questionários, preenchidos pelo próprio professor.
Meios de gravação	Vídeo ou áudio, podendo ser complementado com uma grelha de observação.
Auto retroação	Lista de verificação, escalas, questionários ou diários completados pelos alunos ou pelos colegas.
Retroação informal	Perguntas de interação com alunos, colegas e avaliadores.
Elaboração de portefólio	Dossiê de materiais exemplificativos (e não exaustivos) da atuação do professor.
Análise das aprendizagens dos alunos	Testes, tarefas de avaliação na sala de aula, observações diretas dos alunos em sala de aula.
Observação de aulas por um observador externo	Grelha de observação direta da prática do professor, para fornecer retroação de avaliadores.
Observação de pares	Grelha de observação direta da prática do professor, para obter conhecimento profundo ou para confrontação do seu ensino ou atuação com a de outros colegas.
Diálogo entre colegas	Apresentação e partilha de experiências formais e informais, problemas, angústias e sucessos com os colegas.
Análise da prática	Diário pessoal, análise de planificações, indexação através de documentação exemplificativa, de sucessos e resultados significativos de si próprio e dos alunos.
Formação continua	Frequência de formação pedagógica, atualização das investigações recentes para caminhar no sentido do desenvolvimento pessoal e profissional pela indagação das práticas.

Fonte: Alves e Machado (2010, p.105) “O pólo de excelência Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente”.

Com o objetivo de envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos, o DR nº 26/2012 de 21 de fevereiro (anexo 1), em vigor, preconiza o relatório de autoavaliação como processo de reflexão sobre a atividade desenvolvida pelo docente.

Na autoavaliação do desempenho docente, o observador e objeto de estudo são a mesma entidade, pelo que a avaliação do docente deverá complementar-se recorrendo a outras fontes de informação (Graça *et al.*, 2011, p.95).

4.3.1. O relatório de autoavaliação

Refere Pacheco (2004, pp.3-4) que a redução da avaliação do professor a um relatório reforça os procedimentos burocráticos e administrativos em detrimento da melhoria profissional, na medida em que é transformado num ritual de cumprimento de deveres formais. Este autor concorda e cita Teresa Estrela (2000),

bem intencionado, sem dúvida, mas quantas vezes paralelo ao real, quando não em oposição a ele (...) é preciso que não se negligencie a margem do possível que só a análise sistemática do real pode determinar, para não se destruírem as oportunidades de uma aproximação ao real.

Durante algum tempo, até 2007, o designado de relatório crítico e documento de reflexão constituía a única fonte de avaliação do desempenho. A partir dessa data, com a alteração do Estatuto da Carreira Docente (ECD), o relatório apresenta-se como uma entre outras fontes de avaliação do desempenho.

Atualmente, e de acordo com o DR nº 26/2012, de 21 de fevereiro (anexo 1), a autoavaliação docente traduz-se num documento de reflexão anual, o RAA, com o máximo de três páginas (sem anexos) sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:

- a) A prática letiva;
- b) As atividades promovidas;
- c) A análise dos resultados obtidos;
- d) O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa (artigo 19º).

Alves e Machado (2010, p.102) focam o RAA como ferramenta essencial no processo de ADD que exige, da parte do professor, a adoção de um conjunto de predisposições: “desejo de aprender; dedicar tempo a si mesmo e aos outros; analisar as suas próprias necessidades de aprendizagem; e criar os seus próprios ambientes de aprendizagem”.

Considerando que o exercício de autoavaliação pelo docente corresponde à formulação de um juízo de si próprio, com consequências profissionais, alertam Graça *et al.* (2011, p.101) para os “riscos latentes ... que podem enviesar o seu *focus* e minar boa parte da sua eficácia e credibilidade”. Os mesmos autores identificam quatro tipos de relatórios, citados seguidamente, que não servem os propósitos da autoavaliação:

1. O não-relatório: refugio no mero cumprimento de uma obrigação normativamente instituída, utilizando um discurso que avalia as práticas profissionais de um modo vago e incipiente, limitando se a aludir a um cem número de verdades lapalisseanas que muito pouco ou nada revelam e que muito ocultam relativamente ao compromisso deontológico estabelecido com os alunos, pares, escola ou comunidade, bem como ao desempenho docente realizado;
2. O relatório replica: a prática de autoavaliação e do relatório critica em momentos anteriores de avaliação correspondeu a um elemento essencial do processo de progressão na carreira docente. Com lógicas diferentes, corre-se o risco de a mesma vir a ser replicada tanto sincrónica como diacronicamente no interior da escola sem atender à lógica de desenvolvimento profissional;
3. O relatório inventário: a listagem puramente descritiva das práticas é outro dos exercícios autoavaliados que importa evitar. A mera narrativa das práticas, ainda que possa adquirir contornos diversos de descrição e exaustividades, é dificilmente identificável como um exercício reflexivo ou metarreflexivo do desempenho. Num inventário, relata-se sobretudo o que faço, mais do que como faço ou porque faço. Por isso mais do que descrever com rigor, importa problematizar, cruzar com os referenciais, analisar criticamente e avaliar.
4. O relatório politicamente correto: o juízo autoavaliativo nunca é neutro, comprometendo quem o produz, e, neste sentido, há o risco de se tender para a produção de um discurso politicamente correto, que se reporta mais a tratados de pedagogia e a praxiologias consideradas ideias do que a desempenhos efetivos e concretos.

Consagrada nos princípios que enquadram a ADD, a autoavaliação revela-se uma fonte válida de ADD. Materializa-se na figura do relatório de autoavaliação, tal como todas as fontes de avaliação do desempenho apresenta vantagens e desvantagens.

CAPÍTULO V – CRENÇAS, SENTIMENTOS E COMPORTAMENTOS: COMPONENTES ATITUDINAIS

Investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos, face ao relatório de autoavaliação do desempenho docente é o que se pretende com a presente investigação. Sendo as crenças, os sentimentos e os comportamentos termos que surgem, frequentemente, associados à conceptualização da atitude, considera-se pertinente, aqui, a inclusão da sua definição, formação e medição.

5.1. Componentes atitudinais

A atitude é considerada um dos conceitos chave, no âmbito da psicologia social, desde a sua criação como disciplina. O conceito de atitude tem ocupado lugar de destaque ao longo da história da psicologia, sendo o seu estudo frequente. A sua conceptualização tem variado segundo as tendências teóricas e preocupações dominantes do momento (Monguilod e Martínez, *cit.in* Gracia *et al.*, 2004, p.183; Neto, 1998, p.321; Lima, 1996, p.168; Rodrigues, 1998, p.356).

Rodrigues (1998, p.343) menciona, a título de curiosidade, que uma das obras de Allport em 1935, apresenta cerca de 100 definições. O mesmo autor (p.345) define a atitude como sendo uma organização duradoura de crenças e cognições em geral, dotada de uma carga afetiva pró ou contra um objeto social definido que predispõe a uma ação coerente com as cognições e afetos relativos a esse objeto.

Por seu lado, Hogg e Vaughan (2010, p.148) sintetizam a atitude como:

- a) organização de crenças, opiniões, sentimentos e tendências comportamentais, relativamente duradouras, face a objetos, grupos, eventos ou símbolos socialmente significativos;
- b) sentimento de avaliação geral – positivo ou negativo – acerca de alguma pessoa, objeto ou questão.

Para Zanna e Rempel (1988) (*cit. in* Worchel *et al.* 2002, p.126), existem quatro aspetos muito importantes a considerar no conceito de atitude:

1. As atitudes referem-se a um estímulo (objeto, um comportamento, uma pessoa, um grupo...);

2. As atitudes referem-se a avaliações que os indivíduos fazem dos objetos (bons ou maus juízos que se refletem em impressões agradáveis ou desagradáveis face ao objeto);
3. As atitudes estão representadas na memória;
4. As atitudes desenvolvem-se a partir da informação cognitiva, afetiva e comportamental. Assim, a avaliação dos objetos resulta das ideias e conhecimentos sobre o mesmo (informação cognitiva), reações emocionais e sentimentos (informação afetiva), comportamentos e respostas anteriores (informação comportamental). Contudo, sendo as atitudes baseadas nestas três fontes não significa que haja coerência entre ambas.

Este último aspeto é consensual para a maioria dos autores, (Lima, 1996, p.173; Rodrigues, 1998, p.346; Neto, 1998, p.338; Leyens e Yzerbyt 1999, p.99; Monguilod e Martínez, *cit.in* Gracia *et al.*, 2004, p.193; Torres, 2011, p.176).

Leyens e Yzerbyt (1999, pp.99-100) apoiando-se num estudo conduzido por Breckler (mostra ser possível discriminar as três componentes, cognitiva, afetiva e comportamental, mesmo estando elas fortemente correlacionadas entre si) salientam que o facto de uma atitude poder ser “declinada de três modos distintos, ainda que fortemente imbricados, é sobretudo interessante por quem quer modificar as atitudes dos outros”, sendo espectável que, agindo sobre um componente, se consiga provocar efeito de mudança nos outros dois.

5.2. Formação das componentes atitudinais

Na procura dos fatores que influenciam a formação das atitudes, encontra-se, entre os vários autores, um consenso – as atitudes aprendem-se e não são inatas, ou seja, as atitudes surgem das experiências diretas e indiretas integradas no processo de socialização (Rodrigues, 1998, p.359; Worchel *et al*, 2002, p. 136; Monguilod e Martínez *cit.in* Gracia *et al* , 2004, p.200; Hogg e Vaughan, 2010, p.170).

Na mesma linha de pensamento, Neto (1998, p.357) refere “as nossas atitudes resultam das diversas experiências vitais, como tal são influenciadas pelas pessoas

significativas das nossas vidas e pelo modo como processamos a informação acerca do mundo”.

Entre as fontes de aprendizagem que afetam a formação das atitudes, destacam-se inicialmente a influência parental, cujas atitudes comunicadas durante a infância poderão ter um efeito perene e, posteriormente, companheiros, grupos e mass-média (Neto, 1998, p.357).

Worchel *et al.* (2002, p.129) refere que qualquer indivíduo é capaz de avaliar um objeto a partir de pouca informação. O mesmo autor aborda a formação das atitudes atendendo às suas componentes, cognitiva, afetiva e comportamental:

- “*Formação das atitudes baseada na informação cognitiva*” – a forma como se avalia o objeto (a atitude perante o objeto) sofre a influência dos conhecimentos existentes sobre o objeto (obtidos diretamente, por experiência própria ou indiretamente, através de interação social. Ou seja, as atitudes são determinadas pelas características do objeto (crenças relativas ao objeto), não sendo de todo incorreto inferir que geralmente crenças positivas (ou negativas), face a um objeto, equivalem a atitudes positivas (ou negativas);
- “*Formação das atitudes baseada na informação afetiva*” – considera-se que os afetos exercem influência na atitude de um indivíduo, face ao objeto independentemente do conhecimento que se possa ter sobre o mesmo. Nesse âmbito, distinguem duas linhas teóricas: efeito da mera exposição, a exposição repetida a um mesmo estímulo tende a melhorar a atitude face a esse estímulo, isto é, a maior familiaridade com o objeto “levaria ao aparecimento de sentimentos positivos face a um objeto inicialmente neutro” (Zajonc, *cit. in* Worchel *et al.*, 2002, p.133); “condicionamento clássico”, ainda sem a intervenção da componente cognitiva, quando um objeto provoca uma atitude que não provocava anteriormente, por ter sido associado com outro estímulo que, naturalmente, provocaria essa reação (Griffitt e Veitch; Zanna, Kiesler e Pilkonis *cit. in* Worchel *et al.*, 2002, p.134);
- “*Formação das atitudes baseada na informação comportamental*” – sugere a influência de comportamentos passados na atitude de acordo com inferências relativas aos mesmos.

5.3. Medição de atitudes

Lima (1996, p.174) refere que “podemos medir as atitudes através das crenças, opiniões/avaliações dos sujeitos acerca de um determinado objeto e que a forma mais direta de acedermos a estes conteúdos cognitivos é através da auto-descrição do posicionamento individual”.

Efetivamente, as atitudes, tal como a maioria dos constructos em psicologia, não podem ser observadas diretamente, pelo que os investigadores desenvolveram diferentes métodos e formas de mensuração (Haddock e Maio, 2012, p.186).

Considera-se a existência de três grandes grupos, que incluem formas estruturadas de avaliação de atitudes: técnicas de papel e lápis (escalas de atitudes); técnicas psicofisiológicas (medidas corporais – o corar, suor nas mãos, batimento cardíaco, resposta pupilar, entre outros) e técnicas de observação do comportamento (Lima, 1996, p.174; Torres, 2011, p. 207; Haddock e Maio, 2012, p.186).

Considera-se, ainda, que as atitudes podem ser medidas de forma explícita (diretamente, questionado o sujeito) ou implícita (indiretamente, sem questionar o sujeito) sendo a sua mensuração uma ferramenta útil no sentido de compreender e prever o comportamento humano (Neto, 1998, p.369; Haddock e Maio, 2012, p.186).

Há interesse especial, no âmbito da investigação em desenvolvimento, na medição das atitudes de forma explícita. Esta tem por base, na maioria das vezes, um inquérito/entrevista onde o sujeito avaliado expressa a sua opinião relativamente ao objeto atitudinal.

A medição das atitudes, de forma direta, foi proposta por Louis Thurstone em 1928. Este autor mediu as atitudes por considerar que as opiniões (mensuráveis) de um sujeito face a um objeto seriam um bom indicador das suas atitudes (Gracia, *et al.*, 2004, p.199).

Thurstone defendeu a existência de um “*continuum*” psicológico de afeto ao longo do qual se podem situar os indivíduos (*cit. in* Neto, 1998, p.371). A Escala de Thurstone é constituída por um conjunto de frases (itens) em relação às quais um individuo deve manifestar o seu acordo ou desacordo (Lima, 1996, p.174). A elaboração da escala de

Thurstone consiste numa sequência de passos (Lima, *op cit.*, p.175; Neto, *op cit.*, p.373; Rodrigues, 1998, p.454):

1. Obtenção de cerca de 100 frases que manifestam opiniões acerca do objeto de atitude;
2. Avaliação dos itens por juízes que procedem à ordenação dos itens por 11 categorias desde o mais favorável (1), passando pelo neutro (6), à mais desfavorável (11);
3. Cálculo do valor da escala para cada item (correspondente à mediana da distribuição das respostas pelos juízes);
4. Seleção de frases (entre vinte e trinta) que constituem a escala de atitudes;
5. Aplicação da escala, solicitando-se aos sujeitos que assinalem as frases com que estão completamente de acordo;
6. Cálculo do valor individual da atitude, através da média dos valores da escala dos itens escolhido, sendo que a atitude do sujeito, no fim, será representada por um número entre 1 e 11.

Também Rensis Likert, em 1932, concebeu um dos métodos que mais influência tem tido na medida das atitudes. Sendo mais económico de construir e mais rápido de aplicar, este tipo de escala tornou-se muito popular (Lima, 1996, p.179; Neto, 1998, p.376).

A Escala de Likert é composta por um conjunto de frases (itens), em relação a cada uma das quais se pede ao sujeito para manifestar o grau de concordância desde o discordo totalmente (nível 1), até ao concordo totalmente (nível 5, 7 ou 11) (Neto,1998, p.375). Como já se referiu, a escala de Likert é uma das mais usadas na mensuração de atitudes, a sua elaboração consiste (Neto, *op cit.*; Lima 1996, p.177):

1. Obtenção de frases que manifestam opiniões acerca do objeto de atitude;
2. Aplicação da escala, solicitando aos sujeitos para se posicionarem face a cada uma das frases, numa escala com cinco posições: concordo totalmente/ concordo/ neutro/ discordo/ discordo totalmente;
3. Cotação das respostas às frases favoráveis num valor que oscila entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente), invertendo a cotação para frases desfavoráveis;

4. Sujeitar a escala a um teste de fiabilidade psicométrico (coeficiente Alfa Cronbach);
5. Cálculo do valor individual da atitude através da soma dos valores dos itens que a constituem.

Todavia, esta escala também não está isenta de críticas, refere Neto (1998, p.376). Entre a mais frequente destaca “se os scores de dois indivíduos são iguais estes devem ter a mesma atitude. Porém, é frequente observarem-se scores totais iguais engendrados por diferentes respostas às questões, o que pressupõe atitudes também elas diferentes”.

Concluindo este capítulo, entende-se que os bons ou maus juízos, que se refletem em impressões agradáveis ou desagradáveis, face a um objeto, podem basear-se em três tipos de informação: informação cognitiva (crenças), informação afetiva (sentimentos) ou informação baseada no comportamento. Conclui-se, ainda, que uma avaliação, positiva ou negativa, em torno do objeto pode mudar, ao longo da vida, se uma das componentes sofrer alteração.

PARTE III – ESTUDO EMPÍRICO

“Uma investigação é, por definição, algo que se procura. É um caminhar para um melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e incertezas que isso implica. Muitos vivem esta realidade como uma angústia paralisante; outros, pelo contrário, reconhecem-na como um fenómeno normal e, numa palavra, estimulante”.

(Quivy e Champenhoudt, 2008, p.31)

CAPÍTULO VI – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A metodologia de investigação consiste na estratégia de investigação. Esta condiciona a técnica de recolha de dados que deve ser escolhida em função dos objetivos da investigação, em função do tipo de resultados esperados e do tipo de análise que se deseja fazer (Sousa e Batista, 2011, p.52). Assim, procura-se neste capítulo apresentar a problemática, as hipóteses, o método, instrumentos de recolha de dados e princípios éticos da investigação.

6.1.Pergunta de partida - Objetivos do estudo

Referem Quivy e Campenhoudt (2008, p.32) que uma boa forma de iniciar uma investigação se resume à formulação de uma “Pergunta de partida”, através da qual o investigador exprime, o mais exatamente possível, o que procura saber ou compreender melhor. Esta, ainda segundo os mesmos autores, deve primar pela “clareza, exequibilidade e pertinência”. Freixo (2010, p.157) acrescenta que a identificação do propósito da investigação, através da formulação do problema, é a fase mais delicada e difícil de uma investigação.

No âmbito da temática em desenvolvimento, o relatório de autoavaliação do desempenho docente, e seguindo os critérios de formulação de uma boa questão de partida (Quivy e Campenhoudt, 2008, p.44; Freixo, 2010, p.157), apresenta-se o seguinte problema:

- *As crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação do desempenho, variam em função da idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço?*

O objetivo fundamental do estudo é investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos professores face ao relatório de autoavaliação, considerando algumas variáveis: idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço.

No âmbito da ADD, e de acordo com os normativos legais em vigor, a autoavaliação concretiza-se no RAA, apresenta objetivos e consequências bem definidos. Pretende-se, com a presente investigação, produzir alguma informação útil relativa ao significado que os professores atribuem ao RAA, podendo essa informação servir de objeto de reflexão no que concerne ao instrumento de avaliação do desempenho docente.

6.2. Formulação das hipóteses de investigação

As hipóteses são enunciados formais das relações presumidas entre duas ou mais variáveis podendo as mesmas ser confirmadas, ou refutadas, pelos factos (verificação empírica) (Quivy e Campenhoudt, 2008, p.137; Freixo, 2010, p.165).

Sendo objetivo fundamental do estudo investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos professores face ao relatório de autoavaliação, formulam-se as seguintes questões gerais e específicas de investigação:

1. As crenças (informação cognitiva) dos professores face ao RAA variam em função da idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço?
 - 1.1. A idade influencia as crenças dos professores face ao RAA?
 - 1.2. O género influencia as crenças dos professores face ao RAA?
 - 1.3. As habilitações académicas influenciam as crenças dos professores face ao RAA?
 - 1.4. A situação profissional influencia as crenças dos professores face ao RAA?
 - 1.5. O tempo de serviço influencia as crenças dos professores face ao RAA?
2. Os sentimentos (informação afetiva) dos professores face ao RAA variam em função da idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço?
 - 2.1. A idade influencia os sentimentos dos professores face ao RAA?
 - 2.2. O género influencia os sentimentos dos professores face ao RAA?
 - 2.3. As habilitações académicas influenciam os sentimentos dos professores face ao RAA?

- 2.4.A situação profissional influência os sentimentos dos professores face ao RAA?
- 2.5.O tempo de serviço influência os sentimentos dos professores face ao RAA?
- 3. Os comportamentos (informação comportamental) dos professores face ao RAA varia em função da idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço?
 - 3.1.A idade influência os comportamentos dos professores face ao RAA?
 - 3.2.O género influência os comportamento dos professores face ao RAA?
 - 3.3.As habilitações académicas influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA?
 - 3.4.A situação profissional influência os comportamento dos professores face ao RAA?
 - 3.5.O tempo de serviço influência os comportamento dos professores face ao RAA?

Sendo a formulação de Hipóteses (H) um processo essencial na elaboração de um trabalho de investigação e atendendo ao problema de investigação, objetivos definidos, enquadramento teórico e experiência profissional, como docente, consideram-se fecundas as seguintes hipóteses (respostas provisórias):

H1 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam as crenças (cognição) dos professores face ao RAA.

H2 – O género e habilitação académica não influenciam as crenças dos professores face ao RAA.

H3 – A idade, género, habilitações académicas, situação profissional e tempo de serviço não influenciam os sentimentos dos professores face ao RAA.

H4 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.

H5 – O género e habilitação académica não influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.

6.3. Métodos de investigação

Podem considerar-se diferentes tipos de métodos: métodos de investigação quantitativa; métodos de investigação qualitativa e métodos mistos (Carmo e Ferreira, 1998, pp.175-85; Sousa e Batista, 2011, pp.53-57). Qualquer um possui características específicas, apresentando vantagens e desvantagens.

Carmo e Ferreira (1998, p.177) sistematizam as características que distinguem os métodos de investigação quantitativa, como se verifica no Quadro 7.

Quadro 7 – Características dos Paradigmas Qualitativos e Quantitativos.

Paradigma Qualitativo	Paradigma Quantitativo
Advoga o emprego de métodos qualitativos.	Advoga o emprego de métodos quantitativos.
Fenomenologismo e <i>verstehen</i> (compreensão) “interessado em <i>compreender</i> a conduta humana a partir dos próprios pontos de vista daquele que atua”.	Positivismo lógico “ procura as causas dos fenómenos sociais, prestando escassa atenção aos aspetos subjetivos dos indivíduos”.
Observação Naturalista e sem controlo.	Medição rigorosa e controlada.
Subjetivo.	Objetivo.
Próximo dos dados; “ perspectiva a partir de dentro”.	À margem dos dados; perspectiva “ a partir de fora”.
Fundamentado na realidade, orientado para a descoberta, exploratório, expansionista, descritivo e indutivo.	Não fundamentado na realidade, orientado para a comprovação, confirmatório, reducionista, inferencial e hipotético-dedutivo.
Orientado para o processo	Orientado para o resultado.
Válido: dados “reais”, “ricos” e “profundos”.	Fiável: dados “sólidos”.
Não generalizável: estudos de casos isolados.	Generalizável: estudos de casos múltiplos.
Holístico.	Particularista.
Assume uma realidade dinâmica.	Assume uma realidade estável.

Fonte: Carmo e Ferreira (1998, p.177) “Metodologia da Investigação – Guia para a auto-aprendizagem”

Sousa e Batista (2011, pp.55-57) sistematizam as vantagens e desvantagens associadas aos métodos de investigação quantitativa e qualitativa como se apresenta no Quadro 8.

Quadro 8 – Métodos de investigação quantitativa e qualitativa - vantagens e desvantagens.

	Método qualitativo	Método quantitativo
Vantagem	Possibilidade de gerar boas hipóteses de investigação, devido ao facto de se utilizarem técnicas como: entrevistas detalhadas, observações minuciosas, e análise de produtos escritos (relatórios, testes, composições).	Análise e integração dos resultados de um conjunto mais ou menos alargado de investigações já realizadas sobre o tema.
Desvantagem	Existem problemas de objetividade que podem resultar da pouca experiência, da falta de conhecimentos e de sensibilidade do investigador.	O investigador não conseguir controlar as variáveis independentes.

Fonte: Elaboração própria, baseado em Sousa e Batista (2011, pp.55-57) “Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios”.

Carmo e Ferreira (1998, p.183), inspirados em autores como Brannen (1992) Bogdan e Biken (1994) destacam, ainda, a possibilidade de utilizar de forma combinada os métodos qualitativos e quantitativos. Os mesmos autores colocam em evidência algumas dificuldades de investigação na utilização conjunta dos dois métodos, por se fundamentarem em pressupostos diferentes; no entanto, verificam vantagens quando se trata de uma investigação de propósitos múltiplos, pois permite uma melhor compreensão dos fenómenos, podendo conduzir a resultados mais seguros, livres de enviesamentos.

Também Sousa e Batista (2011, p.63) referem que o investigador pode optar por combinar os dois métodos, quantitativo e qualitativo. Estratégia que, segundo os mesmos, permite tornar o processo de investigação mais consistente e sólido. Face ao exposto e considerando a natureza e os objetivos do presente estudo, a investigação quantitativa revela-se a mais adequada.

6.4. Instrumentos de recolha de dados

A recolha de dados empíricos é uma parte fundamental do processo de investigação (Sousa e Batista, 2011 p.70; Alves, 2012, p.50).

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2008, p.183) a recolha de dados está associada à execução do instrumento de observação. Consiste na construção de um instrumento capaz de recolher ou de produzir informação, podendo apresentar-se de diferentes formas, consoante se trate de uma observação direta (em que o próprio

investigador procede diretamente à recolha das informações e os sujeitos observados não intervêm na produção da informação procurada) ou através de uma observação indireta (o investigador dirige-se ao sujeito para obter a informação), por intermédio de um questionário ou uma entrevista (ibidem, pp.163-164).

Para alcançar os objetivos delineados, no âmbito do presente trabalho, a observação indireta por questionário é a que mais se adequa. Os mesmos autores alertam, ainda, para o facto da informação recolhida ser menos objetiva, dado que se encontram presentes dois intermediários entre a informação procurada e obtida, são eles: o sujeito que responde e o instrumento de recolha de dados. Acrescentam, ainda, que são duas fontes de deformações e erros que é necessário controlar para que a informação obtida não seja falseada.

6.4.1. Inquérito por questionário

De acordo com Ghiglione e Matalon (*cit.in* Sousa e Batista, 2011, p.89) o inquérito é um dos métodos mais amplamente utilizados nos trabalhos de investigação pelos sociólogos e psicólogos sociais.

Carmo e Ferreira (1998, p.124) distinguem dois tipos de inquéritos segundo duas variáveis: o grau de objetividade das perguntas e a presença ou ausência do investigador no ato da inquirição – Quadro 9:

Quadro 9 – Tipos de inquéritos.

Grau de diretividade das perguntas	Situação do investigador no ato da inquirição	
	Está presente	Está ausente
Menor diretividade	Entrevista pouco estruturada	Questionário pouco estruturado
Maior diretividade	Entrevista estruturada	Questionário estruturado

Fonte: Carmo e Ferreira (1998, p.124) “Metodologia da Investigação – Guia para a auto-aprendizagem”

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2008, p.188), o inquérito por questionário consiste em colocar, a um conjunto de inquiridos, uma série de perguntas que vão ao encontro do interesse dos investigadores. Distinguem, ainda, o inquérito por questionário de uma simples sondagem, uma vez que visa a verificação de hipóteses teóricas e análise das correlações que essas hipóteses sugerem, sendo muito mais elaborados e consistentes do que as sondagens.

Frisa Sousa e Batista (2011, p.91) que

a aplicação de um questionário permite recolher uma amostra de conhecimentos, atitudes, valores e comportamentos. Deste modo é importante ter em conta o que se quer e o que se vai avaliar, devendo haver rigor na seleção do tipo de questionário a aplicar de forma a aumentar a credibilidade do mesmo.

Alves (2012, p.51) apresenta o inquérito por questionário como uma técnica que poderá dar informação sobre as várias áreas de avaliação e ao mesmo tempo comparar respostas entre sujeitos. Destaca, ainda, que um questionário bem feito (onde todas as etapas de realização são bem preparadas) é um instrumento válido para avaliação de instituições e de atividades, podendo-se aprofundar um assunto junto de um número reduzido de pessoas. Face ao exposto, no entender da investigadora e considerando o alvo do estudo, o não permitir um contacto direto com o inquirido, ao contrário da entrevista, o inquérito por questionário permitirá conhecer melhor a realidade do RAA no âmbito do ADD.

Assim, considerando-se as vantagens/desvantagens associadas à elaboração de um inquérito por questionário apontadas por diversos autores ((Sousa e Batista, 2011 p.99, Quivy e Campenhoudt, 1998, p.189; Alaiz, *et al.* (*cit. in* Alves 2012, p.51); Carmo e Ferreira, 1998, p.147; Freixo, 2010, p.197)) para atingir os objetivos propostos no âmbito da investigação foi construído um questionário seguindo os critérios recomendados pelos mesmos.

O inquérito/questionário (anexo 7), inicia-se com uma introdução em que se identifica o investigador, se explicitam as finalidades e o âmbito do estudo que se propõe fazer, alertando para o anonimato da colaboração, utilidade da mesma e agradecimentos pelo seu preenchimento.

Sendo o objetivo fundamental do estudo investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos professores face ao relatório de autoavaliação, uma primeira parte do questionário, propriamente dita, é composta por questões sociodemográficas, de escolha múltipla, que caracterizam o respondente ao nível das seguintes variáveis: idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço. A segunda parte do questionário, cujo alvo é investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes, inclui duas questões:

Questão 1 – destinada à investigação dos sentimentos dos docentes face ao RAA, onde o respondente opta por três respostas a partir de um conjunto de respostas alternativas. A resposta inclui catorze sentimentos, sete de natureza positiva e sete de natureza negativa, distribuídos por ordem alfabética.

Questão 2 – destinada à investigação das crenças e comportamentos dos docentes face ao RAA, através da manifestação do seu grau de concordância (Escala de Likert) a 24 itens (Itens 1 a 12 associados a crenças (informação cognitiva) / Itens 13 a 24 associados a comportamentos).

No âmbito da questão dois, considerando-se a natureza do tema em estudo, que pode expor socialmente os inquiridos (apesar de estar assegurado o anonimato e confidencialidade), a elaboração dos itens seguiu as indicações de Foddy (2002, p.140) (preposições redigidas na terceira pessoa do plural) diminuindo a proximidade psicológica dos itens, motivando os respondentes, que não querendo falar de si mesmos, o fazem porque estão a dar opinião relativamente aos outros mas olhando para si próprios e para o que fazem.

De acordo com Sousa e Batista (2011, pp.100-102), a realização de um pré-teste ao instrumento de recolha de dados é fundamental. O pré-teste permite verificar se: a compreensão das questões ocorre de igual forma; a lista de opções de resposta às questões fechadas incluem todas as alternativas; existe aceitação às questões colocadas para que não haja nenhuma pergunta cuja resposta seja recusada; se a linguagem utilizada não é muito complexa e é entendida por todos.

O pré-teste ao questionário, desta investigação, fez-se através do envio do questionário em formulário *online*, por endereço eletrónico, a dez docentes, contactos da investigadora não incluídos na amostra em estudo. No fim do questionário, solicitava-se a exposição de dúvidas e sugestões, ao qual responderam sete docentes que não apresentaram qualquer dúvida ou sugestão.

6.5.Princípios éticos

Referem Carmo e Ferreira (1998, p.265) que a realização de uma qualquer investigação requer, da parte do investigador, o cumprimento de princípios éticos, nomeadamente: ser honesto, respeitar e garantir os direitos dos participantes; aceitar a recusa ou desistência do processo de investigação; proteger os participantes de prejuízos físicos, morais e profissionais; garantir a confidencialidade da informação obtida e solicitar autorização das instituições a que pertencem os participantes.

Face ao exposto, aprovada e consentida utilização do instrumento de recolha de dados, pela Professora Doutora Maria da Piedade Lopes Alves, orientadora da investigação (anexo 8) e considerado o normativo legal Despacho nº15847/2007, de 23 de julho (anexo 9), foi solicitada autorização para aplicação de inquéritos em meio escolar à Inspeção Geral da Educação e Ciência (IGEC) através de um *link* (<http://mime.gepe.min-edu.pt>), concebido especificamente para esse fim. O pedido de autorização do inquérito n.º 0398900001, com a designação “O Relatório de Autoavaliação de Desempenho Docente - Crenças, Sentimentos e Comportamentos”, registado em 20 de setembro 2013, foi aprovado a 2 de outubro 2013 (anexo 10).

No sentido de dar cumprimento às alterações solicitadas pela IGEC, no âmbito da confidencialidade, foram introduzidas alterações no texto informativo inicial do questionário, bem como, solicitada autorização ao diretor da escola escolhida. O pedido de autorização solicitado para aplicação do inquérito aos docentes da escola fez-se a 10 de outubro de 2013 havendo autorização para a sua aplicação no dia seguinte (anexo 11).

Antes da aplicação do questionário no terreno, foi ainda requerido, por intermédio da Exa. Sra. Diretora da Universidade Fernando Pessoa (UFP) o envio do projeto de dissertação (anexo 12), à Comissão de Ética da UFP, que emitiu parecer favorável a 26 de novembro do corrente ano (anexo 13).

O modo e o momento de aplicação do inquérito em meio escolar, para recolha dos dados, efetuou-se em estreita articulação com a Direção da escola. Nos dias 5 e 11 de dezembro de 2013, a mestranda esteve presencialmente na escola, distribuiu e recebeu os inquéritos dos docentes que optaram, voluntariamente, pelo seu preenchimento e devolução. De referir que alguns respondentes optaram pelo preenchimento na presença da mestranda, outros levaram o questionário pelo que o seu preenchimento ocorreu na

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

ausência da mesma. De modo a assegurar o anonimato dos respondentes e confidencialidade das respostas, os questionários foram entregues, aos respondentes, em envelopes abertos e devolvidos já selados.

CAPÍTULO VII – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

No presente capítulo faz-se uma breve descrição do contexto de investigação, a população alvo/amostra e sua caracterização. Conclui-se apresentando o tratamento e análise estatística dos dados recolhidos.

7.1. Descrição do contexto

Freixo (2010, p.182) entende por contexto o ambiente natural onde o estudo terá lugar. A sua descrição através da apresentação de elementos ambientais e ou históricos poderá verificar-se pertinente para a compreensão da problemática em estudo.

Para o desenvolvimento do trabalho de investigação, escolheu-se uma escola secundária, Escola X, assim designada por questões de confidencialidade, do distrito de Lisboa. Para elaboração de uma breve caracterização de contexto, serviram de base as informações obtidas junto dos órgãos de gestão do estabelecimento de ensino.

Exercem funções na organização educativa 132 professores, dos quais 114 (83%) pertencem aos Quadros de Escola (QE), sendo que 93 docentes (70%) pertencem ao sexo feminino. Os alunos que frequentam o estabelecimento de ensino estão distribuídos por 30 turmas de ensino secundário regular, 23 turmas de cursos profissionais e 4 turmas de cursos de educação e formação para adultos.

Desejando-se a concretização de uma investigação séria e imparcial, a escolha da Escola X, próxima do distrito de residência da mestranda, teve como propósito evitar constrangimentos ou algum mal-entendido, considerados o tema e objetivos do estudo. Trata-se de uma escola onde a mestranda não exerce e nunca exerceu funções.

7.2. População alvo e amostra

De acordo com Freixo (2010, p.182) população alvo é aquela que o investigador pretende estudar e a partir da qual deseja fazer generalizações. O mesmo autor utiliza, ainda, a designação população acessível para identificar a porção da população alvo que

se encontra ao alcance do investigador, que pode por exemplo limitar-se a um estabelecimento. Entende, ainda, o mesmo autor, que uma amostra é “ uma réplica em miniatura da população alvo”.

No caso em apreço, a população alvo são os professores do 3º ciclo e secundário das Escola X, num total de 132 professores. Freixo (2010, p.183) frisa a importância da seleção da população sendo que o investigador deverá definir o tipo de amostragem.

Existem dois tipos de técnicas de amostragem ou categorias de amostras, com técnicas de amostragem bem definidas (Carmo e Ferreira, 1998, p.192; Freixo,2010, p.183):

- Probabilística – permite a seleção aleatória dos elementos da população para formar uma amostra.
- Não probabilística – os elementos de uma mesma população não têm a mesma probabilidade de serem selecionados para fazer parte da amostra.

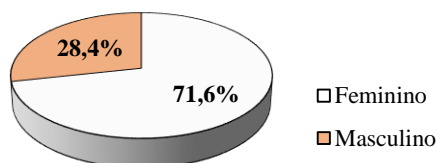
Optando-se pela Escola X, o tipo de amostragem é não probabilística. A amostragem não probabilística envolve técnicas específicas. No âmbito do presente estudo, a técnica utilizada designa-se por “amostragem por conveniência” (Carmo e Ferreira, 1998, p.197) ou “amostragem acidental” (Freixo, 2010, p.184) e envolve um grupo de indivíduos, facilmente acessíveis, disponíveis ou voluntários. Referem Carmo e Ferreira (1998, p.197) que os resultados provenientes da “amostragem por conveniência” utilizados em estudos exploratórios não podem ser, obviamente, generalizados à população alvo à qual pertencem mas poderão permitir o acesso a “informações preciosas”.

Como já foi referido, exercem funções na Escola X 132 professores (tamanho da amostra que se pretendia usar). No entanto, o tamanho final da amostra é de 67 docentes (51% da população alvo). A grande discrepância entre o tamanho da amostra inicial e a efetivamente utilizada deve-se: ao facto de ser um inquérito de colaboração voluntária; não ser possível contacto com todos os docentes e, ainda, o facto de alguns docentes recusarem imediatamente a colaboração na investigação.

7.2.1. Caracterização da amostra

Colaboraram no estudo 67 docentes dos quais 71.6% são do género feminino e 28.4% do género masculino, conforme se pode constatar pela observação do Gráfico 1.

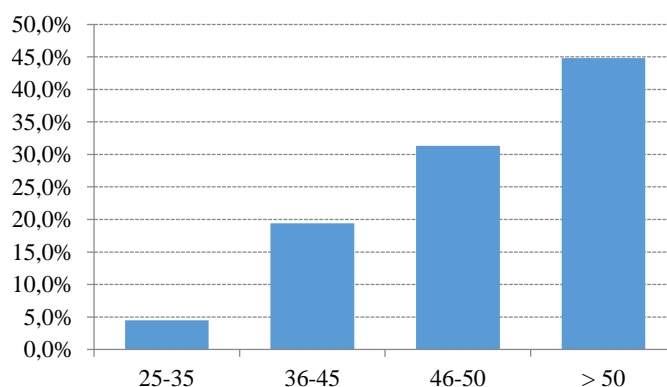
Gráfico 1 – Caracterização da amostra: Género.



Fonte: Elaboração própria.

O escalão etário predominante é o escalão > 50 anos, pois aí se encontram quase metade dos docentes inquiridos (44.8%). No escalão etário 46-50, encontram-se 31.3% dos inquiridos e 19.4% na faixa etária dos 36-45. Os docentes mais novos (25-35 anos) representam apenas 4.5% dos inquiridos, como se observa no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Caracterização da amostra: Escalões etários.

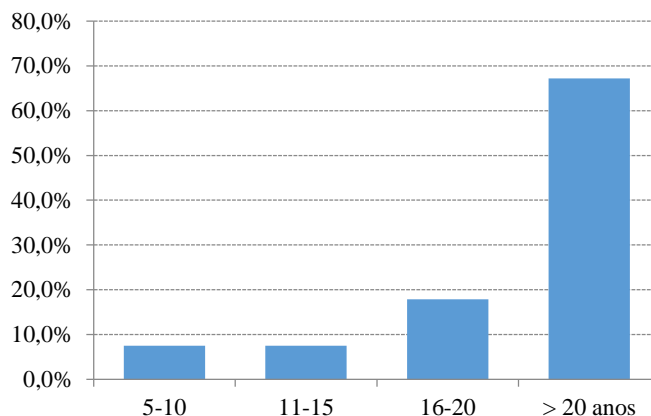


Fonte: Elaboração própria.

No que se refere ao tempo de serviço, verifica-se pela observação do Gráfico 3 que: a maioria dos inquiridos, 67.2%, indicam ter mais de 20 anos de tempo de serviço; há 17.9% inquiridos que indicam ter entre 16 e 20 anos de tempo de serviço; com igual

percentagem, 7.5%, se encontram os inquiridos com tempos de serviço entre 5 - 10 anos e 11 - 15 anos.

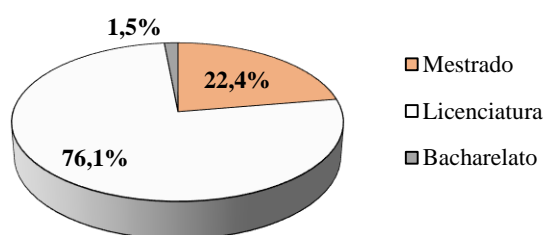
Gráfico 3 – Caracterização da amostra: Tempo de serviço.



Fonte: Elaboração própria.

Relativamente às habilitações académicas, cerca de três quartos (76,1%) indicam ter uma licenciatura. Os docentes com o mestrado representam 22,4%. Apenas 1,5% da amostra revela ter um bacharelato, como se pode constatar pela observação do Gráfico 4.

Gráfico 4 – Caracterização da amostra: Habilitações académicas.



Fonte: Elaboração própria.

Por último, no que se refere à situação profissional dos inquiridos: 79.1% são Quadros de Escola; 13.4% são Docentes Contratados (DC); 6.0% são Quadro de Zona Pedagógica (QZP) e apenas 1.5% manifesta outra situação profissional. Observe-se a Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização da amostra: Situação profissional.

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Docente Contratado	9	13.4	13.4	13.4
QZP	4	6.0	6.0	19.4
Quadro escola	53	79.1	79.1	98.5
Outra	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Fonte: Elaboração própria.

O tratamento estatístico, relativo à caracterização da amostra pode observar-se no Anexo 14.

7.3. Tratamento estatístico e análise dos dados

Refere Hill (2012, p.351) que o relatório de uma investigação deve obrigatoriamente incluir uma análise dos dados recolhidos. Para tal “é preciso descrever as técnicas de análise de dados que foram aplicadas para testar cada uma das hipóteses de investigação”.

O primeiro passo, no que diz respeito ao tratamento estatístico, incidiu na escolha do nível de significância (probabilidade de cometer um erro quando se rejeita a hipótese nula). A significância (α) de 0,05 é, geralmente, considerada uma probabilidade de erro aceitável em ciências sociais (Ibidem, p.194).

O segundo passo refere-se ao teste estatístico propriamente dito. O mesmo oferece uma quantificação do efeito em estudo. A escolha dos testes estatísticos está dependente de vários fatores: o tamanho da amostra, o número de variáveis envolvidas, escala de medida, a independência das observações e outras características dos dados.

As técnicas estatísticas podem classificar-se em descritivas e indutivas. As técnicas descritivas descrevem sumariamente as características das variáveis e a variações entre os valores de uma variável (exemplos: média, moda, desvio padrão, entre outros). As técnicas indutivas permitem avaliar o papel de fatores ligados com o acaso quando se pretendem tirar conclusões a partir de uma ou mais amostras. As técnicas indutivas podem

ser classificadas de paramétricas (exemplos: Teste t, “One-Way ANOVA”, ANOVA Fatorial, Coeficiente de correlação de Pearson, entre outros) ou não paramétricas (Mann-Whitney, Teste Wilcoxon, Qui quadrado, entre outros) (Hill, 2012, pp.195-209; Pereira, 2011, pp.128-189)

No que concerne ao tratamento estatístico e análise de dados, da investigação em apreço, para testar as hipóteses formuladas usou-se como referência para aceitar ou rejeitar a hipótese nula um nível de significância ($\alpha \leq 0,05$). Utilizou-se o teste do Qui-quadrado (χ^2) de independência para testar as relações entre as variáveis qualitativas e os sentimentos. O pressuposto do Qui-quadrado de que não deve haver mais do que 20,0% das células com frequências esperadas inferiores a 5 foi analisado. Nas situações em que este pressuposto não estava satisfeito, usou-se o teste do Qui-quadrado por simulação de Monte Carlo. As diferenças foram analisadas com o apoio dos resíduos ajustados estandardizados. Nas hipóteses nº 1, 2, 4 e 5 usou-se o teste t de Student para amostras independentes, quando comparadas duas amostras independentes em variáveis dependentes de tipo quantitativo, e o teste Anova One-way quando comparadas mais de duas amostras independentes. Os pressupostos destes testes, nomeadamente o pressuposto de normalidade de distribuição e o pressuposto de homogeneidade de variâncias, foram analisados com os testes de Kolmogorov-Smirnov e teste de Levene.

Salientar que a informação, dos questionários recolhidos, foi transformada em dados quantitativos e tratada com recurso ao programa informático de gestão e análise de dados, o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 20.0.

7.3.1.Resultados

No que respeita à informação afetiva em investigação (sentimentos) observe-se a Tabela 2. Os sentimentos que os docentes mais associam ao relatório de autoavaliação são negativos: frustração (73.1%), tédio (70.1%) e desprezo (44.8%). Já nos menos associados realçam-se a alegria (1.5%), carinho (0.0%), entusiasmo (0.0%), excitação (1.5%) e prazer (1.5%). O Sentimento positivo mais associado é a inspiração (14,9%).

Tabela 2 – Sentimentos face ao relatório de autoavaliação.

	Frequência.	%
Alegria	1	1.5
Ansiedade	21	31.3
Carinho	0	0.0
Desprezo	30	44.8
Entusiasmo	0	0.0
Excitação	1	1.5
Felicidade	0	0.0
Frustração	49	73.1
Inspiração	10	14.9
Medo	1	1.5
Ódio	8	11.9
Prazer	1	1.5
Raiva	17	25.4
Tédio	47	70.1

Fonte: Elaboração própria com recurso ao software SPSS.

Na Tabela 3 podem apreciar-se as respostas dos docentes ao questionário de crenças e comportamentos. Realçam-se em cinza claro as respostas mais frequentes.

Tabela 3 – Crenças e comportamentos face ao relatório de autoavaliação.

		1	2	3	4	5	Total
1. O relatório de autoavaliação permite que os docentes façam uma reflexão crítica de si próprios.	Freq	13	12	13	26	3	67
	%	19.4	17.9	19.4	38.8	4.5	100.0
2. O relatório de autoavaliação é uma fonte válida de avaliação de desempenho docente.	Freq	27	26	5	8	0	66
	%	40.9	39.4	7.6	12.1	0.0	100.0
3. Os docentes devem assumir a responsabilidade de refletir sobre as suas ações.	Freq	0	3	1	31	31	66
	%	0.0	4.5	1.5	47.0	47.0	100.0
4. Cabe aos docentes a procura de um aperfeiçoamento constante.	Freq	0	6	2	24	34	66
	%	0.0	9.1	3.0	36.4	51.5	100.0
5. Para os docentes relatório de autoavaliação constitui uma oportunidade de autocrítica do trabalho relativamente às práticas implementadas.	Freq	10	25	16	12	2	65
	%	15.4	38.5	24.6	18.5	3.1	100.0
6. A função do relatório de autoavaliação é permitir que os docentes identifiquem oportunidades de desenvolvimento profissional.	Freq	18	26	16	7	0	67
	%	26.9	38.8	23.9	10.4	0.0	100.0
7. Para os docentes o relatório de autoavaliação constitui uma oportunidade de autocrítica do trabalho relativamente aos meios de avaliação que utiliza.	Freq	14	26	17	7	3	67
	%	20.9	38.8	25.4	10.4	4.5	100.0
8. O relatório de autoavaliação não é uma fonte fiável de recolha de	Freq	1	6	10	27	21	65

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

informação para avaliação do desempenho docente.	%	1.5	9.2	15.4	41.5	32.3	100.0
9. A função do relatório de autoavaliação é envolver os avaliados no processo de avaliação.	Freq	12	23	10	20	2	67
	%	17.9	34.3	14.9	29.9	3.0	100.0
10. O relatório de autoavaliação é um instrumento de controlo da atividade docente.	Freq	9	25	10	16	5	65
	%	13.8	38.5	15.4	24.6	7.7	100.0
11. A função do relatório de autoavaliação é permitir aos docentes melhorarem os processos de ensino.	Freq	15	29	15	7	1	67
	%	22.4	43.3	22.4	10.4	1.5	100.0
12. O relatório de autoavaliação não serve para nada.	Freq	4	13	8	18	24	67
	%	6.0	19.4	11.9	26.9	35.8	100.0
13. No relatório de autoavaliação os docentes fazem observações objetivas relativas às práticas que utilizam.	Freq	6	29	21	9	2	67
	%	9.0	43.3	31.3	13.4	3.0	100.0
14. No relatório de autoavaliação os docentes avaliam as suas capacidades estabelecendo comparação com os seus pares.	Freq	26	34	3	4	0	67
	%	38.8	50.7	4.5	6.0	0.0	100.0
15. No relatório de autoavaliação os docentes não fazem uma autocrítica.	Freq	7	18	17	19	6	67
	%	10.4	26.9	25.4	28.4	9.0	100.0
16. No relatório de autoavaliação os docentes avaliam as suas capacidades estabelecendo comparação com padrões de desempenho.	Freq	12	23	17	15	0	67
	%	17.9	34.3	25.4	22.4	0.0	100.0
17. No relatório de autoavaliação os docentes inflacionam positivamente as apreciações que fazem de si próprios.	Freq	0	15	8	30	12	65
	%	0.0	23.1	12.3	46.2	18.5	100.0
18. No relatório de autoavaliação os docentes identificam os seus pontos fortes	Freq	0	12	5	33	16	66
	%	0.0	18.2	7.6	50.0	24.2	100.0
19. No relatório de autoavaliação os docentes escrevem o que consideram ser “politicamente correto”.	Freq	0	4	13	30	20	67
	%	0.0	6.0	19.4	44.8	29.9	100.0
20. No relatório de autoavaliação os docentes fazem apenas uma listagem descritiva das suas práticas.	Freq	1	16	16	29	5	67
	%	1.5	23.9	23.9	43.3	7.5	100.0
21. No relatório de autoavaliação os docentes identificam os seus pontos fracos	Freq	11	25	12	17	1	66
	%	16.7	37.9	18.2	25.8	1.5	100.0
22. No relatório de autoavaliação os docentes recorrem a “frases feitas” que pouco revelam sobre os seus desempenhos.	Freq	1	8	12	31	15	67
	%	1.5	11.9	17.9	46.3	22.4	100.0
23. No relatório de autoavaliação os docentes fazem uma réplica de autoavaliações de momentos anteriores.	Freq	1	5	17	31	13	67
	%	1.5	7.5	25.4	46.3	19.4	100.0
24. No relatório de autoavaliação os docentes fazem uma análise crítica dos seus desempenhos.	Freq	7	19	18	20	3	67
	%	10.4	28.4	26.9	29.9	4.5	100.0

Legenda: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não concordo / Nem concordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente; Freq. – Frequência.

Fonte: Elaboração própria.

Da análise da tabela 3 verifica-se que as afirmações com as quais os docentes mais concordaram foram:

- *Cabe aos docentes a procura de um aperfeiçoamento constante (51.5%);*

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

- *Os docentes devem assumir a responsabilidade de refletir sobre as suas ações (47.0%);*
- *O relatório de autoavaliação não serve para nada (35.8%).*

Já a afirmação com a qual mais discordaram foi, *O relatório de autoavaliação é uma fonte válida de avaliação de desempenho docente (40.9%).*

Qualquer uma das afirmações referidas anteriormente pertence aos itens de avaliação da informação cognitiva (crenças). Relativamente à informação comportamental os docentes não apontam uma afirmação com a qual mais concordem ou mais discordem. Os docentes discordam com as seguintes afirmações:

- *No relatório de autoavaliação os docentes fazem observações objetivas das práticas que utilizam (43,3%).*
- *No relatório de autoavaliação os docentes avaliam as suas capacidades estabelecendo comparação com os seus pares (50,7%).*
- *No relatório de autoavaliação os docentes avaliam as suas capacidades estabelecendo comparação com os padrões de desempenho (34,3%).*
- *No relatório de autoavaliação os docentes identificam os seus pontos fracos (37.9%);*

Ainda, relativamente à informação comportamental os docentes concordam com 8 das 12 afirmações, realça-se a de percentagem mais elevada – *No relatório de autoavaliação os docentes identificam seus pontos fortes (50%).*

Verifica-se, ainda, na análise da Tabela 3 que o número total da amostra varia em função dos itens, o que se justifica pela ausência de resposta da parte de alguns elementos da amostra.

As estatísticas descritivas dos valores obtidos pelos docentes nas dimensões cognitiva e comportamental podem ser apreciadas na Tabela 4. Nela se indicam os valores mínimos e máximos, médias e respetivos desvios padrão. Verifica-se, ainda, pela diferença entre o número de indivíduos total da amostra (67) que a ausência de respostas é maior ao nível das crenças.

Tabela 4 – Estatísticas descritivas: Crenças e comportamentos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Cognição	59	1.83	4.00	2.94	0.47
Comportamentos	64	2.50	4.17	3.13	0.35

Fonte: Elaboração própria.

A consistência interna foi avaliada com recurso ao coeficiente de consistência interna Alpha de Cronbach. Este estima a fiabilidade interna. A fiabilidade pode definir-se como: $Fiabilidade = 1 - \frac{\text{variância do erro de medição}}{\text{variância dos valores observados}}$. Da equação resulta que, quando não existe erro de medição, a variância do erro é zero e, portanto, a fiabilidade tem um valor numérico igual a 1 (Hill, 2011, p.144). No âmbito da investigação em apreço os valores obtidos, no questionário, para os itens relativos às crenças e comportamentos podem ser considerados, de acordo com Hill (2011, p.149), como fracos mas razoáveis. Observe-se a tabela 5.

Tabela 5 – Consistência interna.

	Alpha de Cronbach	Número de itens
Cognição	.681	12
Comportamentos	.658	12

Fonte: Elaboração própria.

No que diz respeito às hipóteses propostas a referir:

H1 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam as crenças (cognição) dos professores face ao RAA.

Para testar a hipótese um, no que diz respeito à idade e tempo de serviço face às crenças, utilizaram-se além das técnicas de estatística descritiva o teste “One-Way ANOVA” que avalia as diferenças, no caso, entre três amostras, independentes (Anexo 15). Os resultados apresentam-se nas Tabelas 6 e 7.

Tabela 6 – Crenças e idade.

	< 45		46-50		> 50		Fator de significância (F)
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Cognição	3.09	.60	3.00	.31	2.79	.47	2.275

Fonte: Elaboração própria.

$F(2,56)=2.275$ foi o valor obtido para a variável idade, com $p(\text{probabilidade})=.112$. Os professores mais novos têm crenças mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os mais velhos (3.09 vs 2.79), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Tabela 7 – Crenças e tempo de serviço.

	Até 15 anos		16-20		> 20		Fator de significância (F)
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Cognição	3.00	.41	3.21	.71	2.86	.40	2.292

Fonte: Elaboração própria.

$F(2,56)=2.292$ foi o valor obtido para a variável tempo de serviço, com $p(\text{probabilidade})=.110$. Os professores com 16-20 anos de serviço têm crenças mais favoráveis, face ao relatório de avaliação, do que os com mais tempo de serviço (3.21 vs 2.86), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Para testar, ainda, a hipótese um, no que diz respeito à situação profissional face às crenças, utilizaram-se, além das técnicas de estatística descritiva, o “Teste t” (e pressupostos) que avalia as diferenças entre 2 amostras independentes (Anexo 15). Os resultados apresentam-se na Tabela 8.

Tabela 8 – Crenças e situação profissional.

	Docente Contratado		Quadro escola		t
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Cognição	3.11	.54	2.90	.45	1.260

Fonte: Elaboração própria.

Verifica-se um valor $t(53)=1.260$, com $p_{(\text{probabilidade})}=.213$. Os professores contratados têm crenças mais favoráveis, face ao relatório de avaliação, do que os quadros de escola (3.11 vs 2.90), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Face aos resultados, rejeita-se a Hipótese 1 – “a idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam as crenças (cognição) dos professores face ao RAA”. Observe-se o Quadro 10.

Quadro 10 – Resultados da Hipótese 1.

H1 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam as crenças (cognição) dos professores face ao RAA.		
Variável	Resultado	Observações
Idade	A idade não influencia as crenças, dos professores, face ao RAA.	Os professores mais novos têm crenças mais favoráveis do que os mais velhos, embora a diferença não seja estatisticamente significativa.
Tempo de serviço	O tempo de serviço não influencia as crenças, dos professores, face ao RAA.	Os professores com 16-20 anos de serviço têm crenças mais favoráveis do que os com mais tempo de serviço, embora a diferença não seja estatisticamente significativa.
Situação profissional	A situação profissional não influencia as crenças, dos professores, face ao RAA.	Os professores contratados têm crenças mais favoráveis do que os quadros de escola, embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Fonte: Elaboração própria.

H2 – O género e habilitação académica não influenciam as crenças dos professores face ao RAA.

Para testar a hipótese 2, no que diz respeito ao género e habilitação académica face às crenças, utilizaram-se além das técnicas de estatística descritiva o “Teste t” (e pressupostos) que avalia as diferenças entre duas amostras independentes (Anexo 16). Os resultados encontram-se nas Tabelas 9 e 10 seguintes.

Tabela 9 – Crenças e género.

	Masculino		Feminino		t
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Cognição	2.66	.33	3.04	.47	-2.927

Fonte: Elaboração própria.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Verifica-se um valor $t(57)=-2.927$, com $p(\text{probabilidade})=.005$. As professoras têm crenças mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os professores (3.04 vs 2.66), sendo a diferença estatisticamente significativa.

Tabela 10 – Crenças e habilitações académicas.

	Mestrado		Licenciatura		t
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Cognição	2.93	.61	2.95	.42	-0.117

Fonte: Elaboração própria.

Apura-se um valor $t(56)=-0.117$, com $p(\text{probabilidade})=.908$. Os professores com licenciatura têm crenças mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os com o mestrado (2.95 vs 2.93), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Como se verifica pela análise do Quadro 11 a Hipótese 2 é parcialmente rejeitada, uma vez que os resultados obtidos levam a concluir que o género influencia as crenças face ao relatório. O mesmo não se verificou ao nível das habilitações académicas, a hipótese foi validada.

Quadro 11 – Resultados da Hipótese 2.

H2 – O género e habilitação académica não influenciam as crenças dos professores face ao RAA.		
Variável	Resultados	Observações
Género	O género influencia as crenças face ao RAA.	As professoras têm crenças mais favoráveis do que os professores sendo a diferença estatisticamente significativa.
Habilitação académica	A Habilitação académica não influencia as crenças face ao RAA.	Os professores com licenciatura têm crenças mais favoráveis do que os com o mestrado embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Fonte: Elaboração própria.

H3 – A idade, género, habilitações académicas, situação profissional e tempo de serviço não influenciam os sentimentos dos professores face ao RAA.

Foram alvo de técnicas estatísticas apenas os sentimentos cuja percentagem se verificou superior a 50%, nomeadamente Frustração (73.1%) e Tédio (70.1%). Foi utilizado o teste do Qui-quadrado de independência (e pressupostos), que permite a avaliar a relação entre duas variáveis (Anexo 16).

Frustração

Como se pode apreciar na Tabela 11 as associações entre o sentimento frustração e o relatório de autoavaliação são relativamente homogêneas, em função do género, habilitações literárias, situação profissional e idade. Já o tempo de serviço encontra-se significativamente associado ao sentimento frustração, $\chi^2(2) = 7.989, p(\text{probabilidade}) = 0.018$.

Tabela 11 – Frustração e caracterização sociodemográfica.

	Valor	Graus de liberdade	Probabilidade.
Género	.004	1	.949
Habilitações	.359	1	.549
Situação profissional	.143	1	.705
Tempo de serviço	7.989	2	.018*
Idade	.257	2	.879

* *probabilidade* ≤ 0,05 **Fonte:** Elaboração própria.

Verifica-se na Tabela 12, seguinte, que no escalão dos docentes com tempo de serviço 16-20 anos, há uma proporção significativamente mais elevada do que o esperado de docentes que não associam este sentimento ao de relatório de autoavaliação (58.3% vs 41.7%).

Tabela 12 – Tempo de serviço e frustração.

		Frustração		Total
		Não	Sim	
Até15	Frequência	1	9	10
	% Tempo serviço	10.0%	90.0%	100,0%
	% Frustração	5.6%	18.4%	14,9%
	% do total	1.5%	13.4%	14,9%
16-20	Frequência	7	5	12
	% Tempo serviço	58.3%	41.7%	100,0%
	% Frustração	38.9%	10.2%	17,9%
	% do total	10.4%	7.5%	17,9%
> 20 anos	Frequência	10	35	45
	% Tempo serviço	22.2%	77.8%	100,0%
	% Frustração	55.6%	71.4%	67,2%
	% do total	14.9%	52.2%	67,2%
Total	Frequência	18	49	67
	% Tempo serviço	26,9%	73.1%	100.0%
	% Frustração	100,0%	100.0%	100.0%
	% do total	26,9%	73.1%	100.0%

Fonte: Elaboração própria.

Tédio

As associações entre o sentimento tédio e o relatório de autoavaliação são relativamente homogêneas em função do gênero, habilitações literárias, situação profissional, tempo de serviço e idade. Observe-se a Tabela 13

Tabela 13 – Tédio e caracterização sociodemográfica.

	Valor	Graus de liberdade	Probabilidade.
Gênero	2.959	1	.085
Habilitações	.350	1	.554
Situação profissional	.269	1	.604
Tempo de serviço	1.397	2	.497
Idade	.184	2	.912

Fonte: Elaboração própria.

Em suma, a Hipótese 3 é válida para o sentimento de Tédio. Já no que diz respeito ao sentimento de frustração, conclui-se que, a idade, o tempo de serviço, e as habilitações acadêmicas não influenciam esse sentimento, face ao RAA. Apenas o tempo de serviço tem influência no sentimento de frustração, sendo que os docentes entre os 16 e 20 anos de serviço são os que mais o manifestaram. Observe-se o Quadro 12.

Quadro 12 – Resultados da Hipótese 3.

H3 – A idade, gênero, habilitações acadêmicas, situação profissional e tempo de serviço não influenciam os sentimentos dos professores face ao RAA	
Sentimentos	Resultados
Frustração	As variáveis sociodemográficas não têm influência no sentimento de Frustração, dos docentes, face ao RAA, exceto o tempo de serviço, nomeadamente entre os 16 e 20 anos de serviço.
Tédio	As variáveis sociodemográficas não têm influência no sentimento de Tédio, dos docentes, face ao RAA

Fonte: Elaboração própria.

H4 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.

Para testar a hipótese quatro, no que diz respeito à idade e tempo de serviço face aos comportamentos, utilizaram-se além das técnicas de estatística descritiva o teste “One-Way ANOVA” que avalia as diferenças, no caso, entre três amostras, independentes (Anexo 15). Os resultados apresentam-se nas Tabelas 14 e 15.

Tabela 14 – Comportamentos e idade.

	< 45		46-50		> 50		Fator de significância (F)
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Comportamentos	3.19	.34	3.17	.34	3.07	.37	.847

Fonte: Elaboração própria.

$F(2,61)=0.847$ foi o valor obtido para a variável idade, com $p(\text{probabilidade})=.434$. Os professores mais novos têm comportamentos mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os mais velhos (3.19 vs 3.07), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Tabela 15 – Comportamentos e tempo de serviço.

	Até 15 anos		16-20		> 20		Fator de significância (F)
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Comportamentos	3.18	.33	3.21	.36	3.10	.36	.543

Fonte: Elaboração própria.

$F(2,61)=0.543$ foi o valor obtido para a variável tempo de serviço, com $p(\text{probabilidade})=.584$. Os professores com 16-20 anos de serviço têm comportamentos mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os com mais tempo de serviço (3.21 vs 3.10), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Para testar, ainda, a hipótese quatro, no que diz respeito à situação profissional face aos comportamentos, utilizaram-se além das técnicas de estatística descritiva o “Teste t” (e pressupostos) que avalia as diferenças entre duas amostras independentes (Anexo 15). Os resultados apresentam-se na Tabela 16.

Tabela 16 – Comportamentos e situação profissional.

	Docente Contratado		Quadro escola		t
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Comportamentos	3.13	.32	3.12	.36	0.029

Fonte: Elaboração própria.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

$F(58)=0.029$ foi o valor obtido para a variável situação profissional, com $p(\text{probabilidade})=.977$. Os professores contratados têm comportamentos mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os quadros de escola (3.13 vs 3.12), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

O Quadro 13 permite a análise dos resultados da hipótese 4.

Quadro 13 – Resultados da Hipótese 4.

H4 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.		
Variável	Resultados	Observações
Idade	A idade não influencia os comportamentos, dos docentes, face ao RAA.	Os professores mais novos têm comportamentos mais favoráveis do que os mais velhos embora a diferença não seja estatisticamente significativa.
Tempo de serviço	O tempo de serviço não influencia os comportamentos, dos docentes, face ao RAA.	Os professores com 16-20 anos de serviço têm Comportamentos mais favoráveis do que os com mais tempo de serviço embora a diferença não seja estatisticamente significativa.
Situação profissional	A situação profissional não influencia os comportamentos, dos docentes, face ao RAA.	Os professores contratados têm comportamentos mais favoráveis do que os quadros de escola embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Fonte: Elaboração própria.

Da análise do quadro anterior conclui-se que a hipótese 4 foi rejeitada.

H5 – O género e habilitação académica não influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.

Para testar a hipótese 5, no que diz respeito ao género e habilitação académica face aos comportamentos, utilizaram-se além das técnicas de estatística descritiva o “Teste t” (e pressupostos) que avalia as diferenças entre 2 amostras independentes (Anexo 15). Os resultados encontram-se expressos nas Tabelas 17 e 18.

Tabela 17 – Comportamentos e género.

	Masculino		Feminino		t
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Comportamentos	3.07	.42	3.15	.32	-.730

Fonte: Elaboração própria.

Verifica-se que $t(62)=-0.730$ $p(\text{probabilidade})=.468$. As professoras têm comportamentos mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os professores (3.15 vs 3.07), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Tabela 18 – Comportamentos e habilitação académica.

	Mestrado		Licenciatura		<i>t</i>
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Comportamentos	3.03	.28	3.14	.36	-1.040

Fonte: Elaboração própria.

Apura-se um valor $t(61)=-1.040$ com $p(\text{probabilidade})=.302$. Os professores com licenciatura têm comportamentos mais favoráveis face ao relatório de avaliação do que os com o mestrado (3.14 vs 3.03), embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Finalmente, o Quadro 14 permite a análise dos resultados da hipótese 5.

Quadro 14 – Resultados da Hipótese 5.

H5 – O género e habilitação académica não influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.		
Variável	Conclusões	Observações
Género	O género não influencia as crenças face ao RAA.	As professoras têm comportamentos mais favoráveis do que os professores sendo a diferença estatisticamente significativa.
Habilitação académica	A Habilitação académica não influencia as crenças face ao RAA.	Os professores com licenciatura têm crenças mais favoráveis do que os com o mestrado embora a diferença não seja estatisticamente significativa.

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com análise deste quadro confirma-se a hipótese 5.

7.3.2. Síntese dos resultados

Características sociodemográficas

A amostra incluiu 67 docentes, maioritariamente do sexo feminino (71,6%), com mais de 45 anos de idade (75.9%) e mais de vinte anos de tempo de serviço (67.2%).

Cerca de três quartos (76,1%) indicaram ter uma licenciatura. A maioria dos docentes inquiridos pertence ao quadro de escola (79.1%).

Crenças

A idade, o tempo de serviço, a situação profissional e as habilitações académicas não influenciam as crenças face ao RAA. No entanto, o género tem influência nas crenças (as professoras manifestam crenças mais favoráveis).

No teste às hipóteses relativas às crenças pode, ainda, salientar-se o facto de que embora os resultados obtidos não tenham sido estatisticamente significativos, se verificam diferenças:

- Os professores mais novos, com menos tempo de serviço e contratados têm crenças mais favoráveis face ao RAA do que os docentes mais velhos, com mais tempo de serviço e pertencentes aos quadros de escola;
- Os professores licenciados têm crenças mais favoráveis face ao RAA do que os docentes com mestrado.

Ainda no que diz respeito às crenças face ao RAA:

- 51.5% dos docentes concordam totalmente com a afirmação – “Cabe aos docentes a procura de um aperfeiçoamento constante”, indo ao encontro das ideias de Coelho e Oliveira (2010, p.45);

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

- 47.0% dos docentes concordam totalmente com a afirmação - Os docentes devem assumir a responsabilidade de refletir sobre as suas ações, como referem Alves e Machado (2010, p.11);
- 35.8% dos docentes concordam totalmente que “O relatório de autoavaliação não serve para nada”, não reconhecendo as premissas constantes do DR nº 26/2012, de 21 de fevereiro (anexo 1): “a avaliação das dimensões em que assenta o desempenho da atividade docente (...) realiza -se com recurso à autoavaliação efetuada por cada docente.”. A mesma percentagem de docentes, também não concorda com Alves e Machado (2010, p.102). Estes autores focam, o RAA como ferramenta essencial no processo de ADD.
- 40.9% dos docentes discordam totalmente com a afirmação O relatório de autoavaliação é uma fonte válida de avaliação de desempenho docente, preconizada nos normativos legais vigentes.

Sentimentos

No que diz respeito à informação afetiva, os docentes associaram sentimentos negativos face ao RAA, nomeadamente, Frustração (73.1%), Tédio (70.1%) e Desprezo (44.8%). A maioria dos docentes não associou sentimentos favoráveis ao relatório de autoavaliação, apenas 14.9% referiram a Inspiração.

Como já se referiu, foram alvo de técnicas estatísticas apenas os sentimentos cuja percentagem se revelou superior a 50%, nomeadamente a Frustração (73.1%) e o Tédio (70.1%). As conclusões referentes aos sentimentos dos docentes relativamente às variáveis sociodemográficas são as seguintes:

- o sentimento de tédio face ao RAA não é influenciado: pela idade, pelo género, pelo tempo de serviço, pela situação profissional ou pelas habilitações académicas.
- o sentimento de frustração face ao RAA não é influenciado pela idade, pelo género, pela situação profissional ou pelas habilitações académicas. Apenas o tempo de serviço tem influência, sendo que os docentes entre os 16 e 20 anos de serviço são os que manifestam menos o sentimento de frustração.

Comportamentos

A idade, o tempo de serviço, a situação profissional, género e as habilitações académicas não influenciam os comportamentos face ao RAA.

No teste às hipóteses relativas aos comportamentos pode, ainda, salientar-se o facto de que embora os resultados não se revelassem estatisticamente significativos, se verificaram diferenças: os professores mais novos, com menos tempo de serviço e contratados têm comportamentos mais favoráveis face ao RAA do que os docentes mais velhos, com mais tempo de serviço e pertencentes aos quadros de escola.

Ainda, no que diz respeito aos comportamentos:

- Não há uma afirmação no questionário a com a qual os docentes concordem e discordem totalmente;
- 50.0% dos docentes concordam a afirmação – No relatório de autoavaliação os docentes identificam os seus pontos fortes;
- 50.7% dos docentes discordam da afirmação – No relatório de autoavaliação os docentes avaliam as suas capacidades estabelecendo comparação com os seus pares.

PARTE IV – CONCLUSÕES

“Qualquer investigador deseja que o seu trabalho sirva para alguma coisa.”

(Quivy e Champenhoudt, 2008, p.243)

CAPITULO VIII – CONCLUSÕES E REFLEXÕES FINAIS

8.1. Considerações finais

A ADD constitui o processo através do qual os professores são avaliados, sendo a autoavaliação uma fonte de avaliação integrante no processo. O DR n° 26/2012, de 21 de fevereiro (Anexo 1) remete a autoavaliação para o RAA. Este apresenta objetivos e consequências bem definidos.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente foi o instrumento de avaliação alvo da investigação. O objetivo fundamental do estudo foi investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação. Para o efeito, foram consideradas algumas variáveis sociodemográficas. Formulou-se a seguinte pergunta de partida:

As crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação do desempenho, variam em função da idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço?

Procurou-se, ainda, produzir alguma informação útil relativa ao significado que os professores atribuem ao RAA, bem como, uma familiarização com um tema escassamente abordado.

Para alcançar os objetivos traçados foi seguida uma metodologia de investigação quantitativa com a utilização de um inquérito por questionário aplicado a 67 dos 132 docentes, que se mostraram disponíveis, numa escola secundária da região de Lisboa.

Atendendo ao problema de investigação, objetivos definidos, enquadramento teórico e experiência profissional como docente, foram testadas as seguintes hipóteses:

H1 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam as crenças (cognição) dos professores face ao RAA.

H2 – O género e habilitação académica não influenciam as crenças dos professores face ao RAA.

H3 – A idade, género, habilitações académicas, situação profissional e tempo de serviço não influenciam os sentimentos dos professores face ao RAA.

H4 – A idade, tempo de serviço e situação profissional influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.

H5 – O género e habilitação académica não influenciam os comportamentos dos professores face ao RAA.

A análise dos resultados recolhidos nos inquéritos, tratados com recurso ao programa informático de gestão e análise de dados, o SPSS versão 20.0, permite que se responda da seguinte forma à pergunta de partida:

1. As variáveis sociodemográficas consideradas (idade, género, tempo de serviço, habilitações académicas e situação profissional) não influenciam as crenças e os comportamentos face ao RAA. Apenas ao nível das crenças o género feminino parece ter uma atitude mais favorável.
2. As variáveis sociodemográficas analisadas não influenciam os dois sentimentos (frustração e ódio) mais assinalados. Apenas os docentes com tempo de serviço entre os 16 e 20 anos manifestam menos o sentimento de frustração face ao RAA.

Investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes face ao relatório de autoavaliação, de acordo com as variáveis sociodemográficas (no contexto da amostra) foi o alvo principal do estudo. No contexto da amostra considera-se que o mesmo foi alcançado. Pretendia-se, ainda, produzir alguma informação útil relativa ao significado que os professores atribuem ao RAA, nomeadamente criar uma oportunidade de reflexão no que concerne ao instrumento de avaliação do desempenho docente. No sentido de criar essa oportunidade são, em seguida, tecidas algumas considerações.

De acordo com Carmo e Ferreira (1998, p.197), os resultados provenientes da “amostragem por conveniência”, utilizada em estudos exploratórios, não podem ser generalizados à população alvo à qual pertencem, mas poderão permitir o acesso a “informações preciosas”, pode atender-se às seguintes considerações finais:

As atitudes surgem das experiências diretas e indiretas integradas no processo de socialização (Rodrigues, 1998, p.359; Worchel *et al*, 2002, p. 136; Monguilod e Martínez *cit.in* Gracia *et al* , 2004, p.200; Hogg & Vaughan, 2010, p.170);

Worchel *et al*. (2002, p.129) refere que qualquer indivíduo é capaz de avaliar um objeto a partir de pouca informação. O mesmo autor aborda a formação das atitudes atendendo às suas componentes, cognitiva, afetiva e comportamental;

Salientam Leyens e Yzerbyt (1999, pp.99-100) apoiando-se num estudo conduzido por Breckler (mostra ser possível discriminar as três componentes, cognitiva, afetiva e comportamental), que o facto de uma atitude poder ser “declinada de três modos distintos, ainda que fortemente imbricados, é sobretudo interessante por quem quer modificar as atitudes dos outros”, sendo espectável que agindo sobre uma componente se consiga provocar efeito de mudança nos outros dois.

Considera-se, então, que as crenças, sentimentos e comportamentos estão intimamente interligados e são influenciados pela forma através da qual percebemos e atribuímos significados às situações e aos objetos. Por exemplo, as crenças podem determinar a forma como um individuo se sente e se comporta.

Na investigação em apreço, não considerando para a análise as variáveis sociodemográficas, e relativamente às crenças, verifica-se que os inquiridos reconhecem ser da responsabilidade dos docentes, a procura do aperfeiçoamento constante, a reflexão sobre as suas ações, no entanto, apontam que o RAA não serve para nada, nem é uma fonte válida de avaliação.

Verificando-se uma atitude menos favorável ao nível das crenças, a manifestação de sentimentos negativos (Frustração e Tédio), da parte dos docentes, pode estar eventualmente fundamentada e o mesmo acontece ao nível dos comportamentos. Observe-se que apesar da diferença não ser estatisticamente significativa, se verificou que os docentes mais novos, com menos tempo de serviço (16-20 anos) foram os que manifestaram crenças e comportamentos mais favoráveis, e que menos associaram o sentimento de frustração face ao RAA.

Verificou-se também, que no âmbito do RAA, que os inquiridos consideram que os docentes: não fazem observações objetivas das práticas que utilizam; não avaliam as

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

suas capacidades estabelecendo comparação com os seus pares ou com os padrões de desempenho; não identificam os seus pontos fracos e identificam seus pontos fortes.

O que poderá fundamentar os resultados obtidos relativamente às crenças, sentimentos e comportamentos no âmbito do RAA?

Na perspetiva da docente e como foi referido no enquadramento teórico, há aspetos que dificultam a operacionalização do modelo de ADD (inclui o RAA) nomeadamente, existência de quotas inerentes ao processo de avaliação e progressão, a burocracia associada ao processo, a carga subjetiva dos parâmetros a avaliar no desempenho do docente, a falta de motivação dos intervenientes considerando o congelamento da progressão das carreiras por força das Leis do Orçamento do Estado.

O que se pretende com a autoavaliação de desempenho docente?

De acordo com Chiavenato (2004, p.224) a autoavaliação do desempenho deve proporcionar benefícios para as organizações e para as pessoas, pelo que cada individuo deverá avaliar as suas carências para melhorar o seu desempenho, bem como identificar os seus pontos fortes e fracos e com isso melhorar os seus resultados.

Note-se que de acordo com o artigo 19º do DR nº 26/2012 de 21 fevereiro (anexo 1) a autoavaliação tem como objetivos:

- Envolver o avaliado no processo de avaliação;
- Identificar oportunidades de desenvolvimento profissional;
- Melhorar os processos de ensino;
- Melhorar os resultados escolares dos alunos.

Mais, de acordo com no nº 2 do artigo 40º do DL nº41/2012, de 23 de janeiro (anexo 2),

A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

No contexto da investigação as finalidades da autoavaliação de desempenho docente, podem ser alcançadas? Não será necessária uma mudança de atitude?

As características sociodemográficas investigadas face o RAA revelam não ter muito significado. Desta forma, considerando-se o mecanismo inerente ao processo de formação das atitudes, e que uma avaliação, positiva ou negativa, em torno do objeto, pode mudar ao longo da vida (se uma das componentes sofrer alteração), como agir?

Segundo Pereira (2011, p.40), com quem se está de acordo, urge a “desmistificação da avaliação pretensamente racional e a necessidade da consideração da dimensão emocional da avaliação de desempenho docente” caso efetivamente se pretenda aproximar o modelo de avaliação ao que “efetivamente aspira ser, um processo extremamente sério, exigente e transparente, com finalidades muitíssimo válidas e repercussões potencialmente sérias na vida pessoal e profissional dos implicados”, sem desprezo pelas aprendizagens dos alunos e da qualidade da educação.

8.2. Contributos e limitações da investigação

Referem Quivy e Champenhoudt (2008, p. 244) que “um trabalho de investigação social produz dois tipos de conhecimentos: novos conhecimentos relativos ao objeto de análise e novos conhecimentos teóricos”. No caso em apreço, considerando-se a escassez de bibliografia existente sobre o RAA, a pesquisa realizada poderá dar um contributo, singelo, para a literatura relativa ao objeto de análise.

Tendo-se presente que qualquer elemento da comunidade educativa, de uma organização escolar, é um agente de mudança, julga-se pertinente, com a presente investigação, criar uma eventual oportunidade de reflexão, análise, debate e quem sabe de mudança, face à AADD em especial no que diz respeito ao RAA.

Importa aqui referir algumas limitações do presente estudo, nomeadamente: a escassez de bibliografia sobre o objeto de análise, que dificultou a conceção do instrumento de recolha de dados; em garantir a adesão dos docentes na implementação do questionário; no domínio do programa SPSS e técnicas estatísticas de análise, etapa que se revelou morosa mas enriquecedora.

8.3. Perspetivas para o trabalho futuro

A aplicação do modelo de avaliação de desempenho apresenta finalidades que lhe conferem potencialidades. De frisar, novamente, que de acordo com no nº 2 do artigo 40º do DL nº41/2012, de 23 de janeiro (anexo 2),

A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

Assim, e consideradas as fontes do avaliação de desempenho docente, pensa-se que seria pertinente:

1. Realizar estudos mais abrangentes, no âmbito autoavaliação docente, com uma população mais diversificada (por exemplo, alargar a pesquisa a outras escolas, de diferentes regiões do país, com uma amostra de características sociodemográficas mais diversificada), no sentido aprofundar a temática e apurar constrangimentos e potencialidades da mesma;
2. Investigar as crenças, sentimentos e comportamentos dos docentes face às outras fontes da ADD, ou seja, atualmente, a avaliação interna e externa.

Por fim, salientar que, apesar das dificuldades sentidas na realização desta dissertação, de alguns momentos de desânimo, valeu a pena o esforço. Hoje, fica-se um pouco mais conhecedor desta problemática, pode-se observá-la com outros olhos. Continua a acreditar-se na filosofia da melhoria/aperfeiçoamento contínuo, que deriva do *kaizen*¹. Julga-se que, no âmbito da ADD, a filosofia *kaizen* passa, entre outros, pela autoavaliação/reflexão crítica, como fonte de experiência interna.

¹ *Kaizen* – palavra de origem japonesa, que significa mudança para melhor. Para o *kaizen*, nada é estático, tudo deve ser revisto continuamente. *Kaizen* é uma maneira de pensar e agir. (Chiavenato, 2006, pp.333-334)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Afonso, A.J. (2009). *Sobre o trabalho docente e o tempo presente*. Elo – Avaliação do Desempenho, Número 16, pp.25-30.

Afonso, I. (2009). *Recursos e Percursos para a Avaliação de Desempenho dos Docentes*. Lisboa: Plátano Editora, S.A..

Alves, M. (2009). *Avaliação e Qualidade nas Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.

Alves, M. (2012). *Metodologia Científica*. Lisboa: Escolar Editora.

Alves, P.; Machado, E. (2008): *Avaliação com sentido(s): contributos e questionamentos*. Santo Tirso: De Facto.

Alves, P.; Machado, E. (2010). *O pólo de excelência Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Areal Editores.

Caetano, A. (1996). *Avaliação de Desempenho – Metáforas, Conceitos e Práticas*. Lisboa: RH Editora.

Caetano, A. (2008). *Avaliação de desempenho. O essencial que os avaliadores e avaliados precisam de saber*. 2ª Edição, Lisboa: Livros Horizonte.

Capucha, L., et al.(1996). *Metodologias de avaliação: o estado de arte em Portugal*. Sociologia – Problemas e práticas, N°22, pp.9-27. [Em linha]. Disponível em <http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/18/176.pdf>. [Consultado em 15/03/2013].

Carmo, H.; Ferreira, M. (1998). *Metodologia da investigação – Guia para auto - aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Chiavenato, I. (2004). *Gestão de pessoas – O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Campus.

Chiavenato, I. (2006). *Princípios da Administração – O Essencial em Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro: Editora Campus.

Coelho, A. ; Oliveira, M. (2010). *Novo Guia de Avaliação de Desempenho Docente*. Lisboa: Texto Editores, Lda.

De Ketele, J. (2010). A avaliação do desenvolvimento profissional dos professores: postura de controlo ou postura de reconhecimento? *In* Palmira Alves & Eusébio Machado. *O Pólo de Excelência Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Areal Editores, pp.13-29.

De Ketele, J.-M., Roegiers, X. (1999). *Metodologia da Recolha de dados*. Lisboa: Instituto Piaget.

Fernandes, D. (2008). *Avaliação do desempenho docente: Desafios, problemas e oportunidades*. Cacém: Texto Editores, Lda.

Fernandes, D. (2009). *Para uma avaliação de professores com sentido social e cultural*. Elo – Avaliação do Desempenho, Número 16, pp.19-25.

Figari, Gérard, (2008). “A Avaliação dos Professores. Entre o Controlo e o Desenvolvimento”, *In* Conceição Ramos (Dir.), *Avaliações e Professores. Visões e Realidades*, Lisboa, Ministério da Educação – Conselho Científico para a Avaliação de Professores, pp. 17-26, [Em linha]. Disponível em http://www.ccap.min-edu.pt/docs/Actas_Conf_Aval_Prof-2007.pdf. [Consultado em 15/03/2013].

Foddy, W. (2002). *Como Perguntar – Teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*. Oeiras: Celta Editora.

Freixo, M.J. V. (2010). *Metodologia Científica – Fundamentos Métodos e Técnicas*. 2ª Edição. Lisboa: Instituto Piaget.

Graça et al. (2011). *Avaliação do Desempenho Docente – Um guia para a ação*. Lisboa: Lisboa Editora, S.A..

Gracia *et al.* (2004). *Introducción a la Psicología Social*. Barcelona: Editorial UOC, pp.183-207

Haddock, G.; Maio, G. (2012). *Attitudes* in Hewstone, M., Stroebe, W., Jonas, K., *An Introduction to Social Psychology*, 5ª Edição, Glasgow, British Psychology Society and John Wiley & Sons Ltd..

Hadji, Charles.(1994) *Avaliação, Regras do Jogo. Das intenções aos instrumentos*. Porto: Porto Editora.

HILL, M.; HILL, A. (2012) *Investigação por questionário*, 2ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo.

Hogg, M.; Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Editorial Medica Panamericana

Ivancevich, J. M. (2008). *Gestão de recursos humanos*. 10ª Edição. São Paulo: McGraw Hill.

Leite, C. *et al.* (2006). *A autoavaliação das escolas e a melhoria da qualidade da educação – Um olhar reflexivo a partir de uma situação*. Revista de estudos curriculares 4 (1).Porto: Associação Portuguesa de Estudos Curriculares. pp.21-45

Leyenes, J.; Yzerbyt (1999). *Psicologia Social*. 2ª Edição. Lisboa: Edições 70.

Lima, M. (1996). Atitudes. In Vala e Monteiro. *Psicologia Social*. 2ª Edição. Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian, pp. 167-199.

Machado, E. *et al* (2012). In: Revista Portuguesa de Pedagogia. – Coimbra : Universidade de Coimbra, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 2012. Vol. 46, nº 1, pp. 73-93.

Murillo, F.J. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*. 2ª Edição. Santiago do Chile: UNESCO, pp.91-107.

Neto, F. (1998). *Psicologia Social*, Volume I. Lisboa: Universidade Aberta.

Pacheco, J. (2004). *A avaliação do professor*. [Em linha]. Disponível em <http://webs.ie.uminho.pt/jpacheco/files/avaliacaoProfessor.pdf>. [Consultado em 15/03/2013].

Pereira, A. (2011). SPSS - Guia Prático de Utilização. 7ª Edição – Revista e Corrigida. Lisboa: Edições Sílabo.

Pereira, S. (2011), “Avaliação fria, avaliação quente. Contributos para a discussão da complexidade do processo de avaliação de desempenho docente”. In Palmira Alves *et al.* *Quanto vale o que fazemos? Práticas de Avaliação de Desempenho*. Santo Tirso: De Facto editores.

Portugal, Secretaria de Estado da Administração Pública (2004). *Avaliação do desempenho : manual de apoio*. Lisboa. Ministério das Finanças.

Quivy, R.; Campenhoudt, L. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 5ª Edição. Lisboa: Gradiva.

Ramos, C. (2008). “A importância da avaliação de professores”, In *Avaliações e Professores. Visões e Realidades*, Lisboa, Ministério da Educação – Conselho Científico para a Avaliação de Professores, pp. 11-16, [Em linha]. Disponível em http://www.ccap.min-edu.pt/docs/Actas_Conf_Aval_Prof-2007.pdf [Consultado em 16/05/2012].

Rodrigues, A. (1998). *Psicologia Social*. 17ª Edição. Petrópolis: Editora Vozes.

Rodrigues, A.; Peralta, H. (2008). *Algumas Considerações a Propósito da Avaliação do Desempenho dos Professores*. [Em linha]. Disponível em http://www.dgrhe.min-edu.pt/DOCENTES/PDF/Docente/AvaliacaoDesempenho/TextosApoio_AvDesempenho.pdf [Consultado em 16/05/2012].

Rodrigues, J. (2010). *Avaliação de Desempenho das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.

Roldão, M. (2003). *Gestão do Currículo e Avaliação de Competências*. Lisboa: Editorial Presença.

Ruivo, J. et. al. (2009). *Avaliação de Desempenho de Professores*. RVJ Editores.

Simões, G. (2000). *Avaliação de desempenho docente – contributos para uma análise crítica*. Lisboa: Texto Editora.

Sousa, M.J.; Batista, C.S. (2011). *Como fazer investigação, Dissertações, Teses e Relatórios*. 2ªEdição. Lisboa: Pactor.

Torres, C; Neiva, E. (2011). *Psicologia Social*. Porto Alegre: Artmed.

Valdés, H. (2000). “*Evaluacion del Desempeno Docente*”. [Em linha]. Disponível em <http://www.oei.es/de/rifad01.htm> [Consultado em 16/05/2012].

Worchel, S. et al (2002) *Psicología Social*. México:Thomson pp.126-150.

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS

DL n.º240/2001 de 30 de agosto

DL n.º 41/2012 de 21 de fevereiro

DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

DN n.º24/2012 de 26 de outubro

Despacho n.º15847/2007 de 23 de julho

Despacho n.º16034/2010 de 22 de outubro

Despacho n.º 13981/2012 de 26 de outubro

ANEXOS

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

ANEXO_1

Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro

CAPÍTULO II

Regime geral da avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Princípios orientadores, natureza e periodicidade

Artigo 3.º

Objectivos

1 — A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

2 — Para além dos objectivos estabelecidos no n.º 3 do artigo 40.º do ECD, o sistema de avaliação do desempenho deve ainda permitir diagnosticar as necessidades de formação dos docentes, a considerar no plano de formação de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

Artigo 4.º

Dimensões da avaliação

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação na escola e relação com a comunidade;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Artigo 5.º

Periodicidade e requisito temporal

1 — Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente.

2 — Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efectivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação a que se refere o número anterior.

3 — Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo previsto no número anterior podem requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação, até ao final do ciclo avaliativo.

4 — O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

5 — O ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo tem como limite mínimo 180 dias de serviço lectivo efectivamente prestado.

6 — Quando o limite mínimo referido no número anterior resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada, cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas.

7 — Se os contratos referidos no número anterior terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada que efectua a sua avaliação.

8 — O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período.

Artigo 6.º

Elementos de referência da avaliação

1 — Consideram-se elementos de referência da avaliação:

- a) Os objectivos e as metas fixadas no projecto educativo do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

2 — Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa serão fixados pelo Ministério da Educação e Ciência.

Artigo 7.º

Natureza da avaliação

1 — A avaliação do desempenho docente é composta por uma componente interna e externa.

2 — A avaliação interna é efectuada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada do docente e é realizada em todos os escalões.

3 — A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 18.º

SECÇÃO II

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 8.º

Intervenientes

São intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente:

- a) O presidente do conselho geral;
- b) O director;
- c) O conselho pedagógico;
- d) A secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico;
- e) Os avaliadores externos e internos;
- f) Os avaliados.

Artigo 9.º

Presidente do conselho geral

Compete ao presidente do conselho geral:

- a) Homologar a proposta de decisão do recurso previsto no artigo 25.º;
- b) Notificar o director para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25.º

Artigo 10.º

Director

1 — O processo de avaliação de desempenho do pessoal docente é da responsabilidade do director, cabendo-lhe assegurar as condições necessárias à sua realização.

2 — Compete ao director:

- a) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º;

b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

Artigo 11.º

Conselho pedagógico

Compete ao conselho pedagógico:

- a) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente;
- b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das actividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;
- c) Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º

Artigo 12.º

Secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico

1 — A secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico é constituída pelo director que preside e por quatro docentes eleitos de entre os membros do conselho.

2 — Compete à secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico:

- a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projectivo educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e o serviço distribuído ao docente;
- b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das actividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;
- d) Acompanhar e avaliar todo o processo;
- e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;
- f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;
- g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.

Artigo 13.º

Avaliador externo

1 — O avaliador externo deve reunir os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c) Ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.

2 — Ao avaliador externo compete proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.

3 — O avaliador externo integra uma bolsa de avaliadores constituída por docentes de todos os grupos de recrutamento.

4 — A regulamentação da bolsa de avaliadores é objecto de diploma próprio, ouvidas as organizações sindicais.

Artigo 14.º

Avaliador interno

1 — O avaliador interno é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar, considerando-se, para este efeito, preferencialmente os requisitos constantes do artigo anterior para a selecção do avaliador externo.

2 — Na impossibilidade de aplicação dos critérios previstos no número anterior não há lugar à designação, mantendo-se o coordenador de departamento curricular como avaliador.

3 — Compete ao avaliador interno a avaliação do desenvolvimento das actividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos:

- a) Projecto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º;
- b) Documento de registo e avaliação aprovado pelo conselho pedagógico para esse efeito;
- c) Relatórios de auto-avaliação.

SECÇÃO III

Procedimento de avaliação do desempenho

Artigo 15.º

Calendarização da avaliação

A calendarização do processo de avaliação do desempenho docente é decidida em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada pela secção da avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico em coordenação com os avaliadores.

Artigo 16.º

Documentos do procedimento de avaliação

O processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos:

- a) O projecto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo seguinte;
- b) O documento de registo de participação nas dimensões previstas no artigo 4.º;
- c) O relatório de auto-avaliação e o respectivo parecer elaborado pelo avaliador.

Artigo 17.º

Projecto docente

1 — O projecto docente tem por referência as metas e objectivos traçados no projecto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização.

2 — O projecto docente traduz-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído.

3 — A apreciação do projecto docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado.

4 — O projecto docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objectivos do projecto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

Artigo 18.º

Observação de aulas

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a observação de aulas é facultativa.

2 — A observação de aulas é obrigatória nos seguintes casos:

- a) Docentes em período probatório;
- b) Docentes integrados no 2.º e 4.º escalão da carreira docente;
- c) Para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão;
- d) Docentes integrados na carreira que obtenham a menção de *Insuficiente*.

3 — A observação de aulas compete aos avaliadores externos que procedem ao registo das suas observações.

4 — A observação de aulas corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.

5 — A observação de aulas dos docentes integrados no 5.º escalão da carreira docente é realizada no último ano escolar anterior ao fim de cada ciclo avaliativo.

6 — Para o efeito previsto na alínea c) do n.º 2, a observação de aulas deve ser requerida pelo avaliado ao director até ao final do primeiro período do ano escolar anterior ao da sua realização.

7 — Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo.

Artigo 19.º

Relatório de auto-avaliação

1 — O relatório de auto-avaliação tem por objectivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos.

2 — O relatório de auto-avaliação consiste num documento de reflexão sobre a actividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:

- a) A prática lectiva;
- b) As actividades promovidas;
- c) A análise dos resultados obtidos;
- d) O contributo para os objectivos e metas fixados no Projecto Educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da acção educativa.

3 — O relatório de auto-avaliação é anual e reporta-se ao trabalho efectuado nesse período.

4 — O relatório de auto-avaliação deve ter um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

5 — A omissão da entrega do relatório de auto-avaliação, por motivo injustificados nos termos do ECD, implica a

não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

Artigo 20.º

Resultado da avaliação

1 — O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

2 — As classificações são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão nos termos do número seguinte.

3 — As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

a) *Excelente* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;

b) *Muito Bom* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção *Excelente*;

c) *Bom* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de *Muito Bom* ou *Excelente*;

d) *Regular* se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;

e) *Insuficiente* se a classificação for inferior a 5.

4 — Os percentis previstos no número anterior aplicam-se por universo de docentes a estabelecer por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação.

5 — As percentagens referidas no n.º 3 podem ser acrescidas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação, tendo por referência os resultados obtidos pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada na respectiva avaliação externa.

6 — A atribuição das menções qualitativas de *Muito Bom* e *Excelente* depende do cumprimento efectivamente verificado de 95 % da componente lectiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efectivo nos termos do ECD.

Artigo 21.º

Avaliação final

1 — A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, previstas no artigo 4.º

2 — Para efeitos do disposto no número anterior são consideradas as seguintes ponderações:

- a) 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
- b) 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

3 — Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70 % da percentagem prevista na alínea a) do número anterior.

4 — A secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garan-

tindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos, previstas no artigo anterior.

5 — A avaliação final é comunicada, por escrito, ao avaliado.

Artigo 22.º

Critérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no artigo anterior, for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- b) A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- d) A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de Janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de Fevereiro;
- e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

SECÇÃO IV

Efeitos do processo avaliativo

Artigo 23.º

Efeitos da avaliação

1 — A atribuição da menção de *Excelente* num ciclo avaliativo determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte.

2 — A atribuição da menção de *Muito Bom* num ciclo avaliativo determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte.

3 — A atribuição da menção de *Excelente* ou de *Muito Bom* no 4.º e 6.º escalões permite, nos termos no ECD, a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.

4 — A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a *Bom* determina:

- a) Que seja considerado o período de tempo do respectivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente;
- b) A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório.

5 — A atribuição da menção de *Regular* determina que o período de tempo a que respeita só seja considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho pedagógico.

6 — A atribuição da menção de *Insuficiente* implica os seguintes efeitos:

- a) A não contagem do tempo de serviço do respectivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente e o reinício do ciclo de avaliação;
- b) A obrigatoriedade de conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integre

a observação de aulas, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho pedagógico.

7 — O plano de formação referido no número anterior tem uma ponderação de 50 % na classificação final prevista no artigo 21.º

8 — A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de *Insuficiente* determina a instauração de um processo de averiguações.

9 — A atribuição aos docentes em regime de contrato a termo de duas menções consecutivas de *Insuficiente* determina a impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição daquela avaliação.

SECÇÃO V

Garantias

Artigo 24.º

Reclamação

1 — Da decisão do director ou da secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, consoante o caso, cabe reclamação a apresentar pelo docente avaliado, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.

2 — A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

3 — Na decisão sobre a reclamação do director ou a secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, consoante o caso, tem em consideração os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como todos os documentos que compõem o processo de avaliação.

4 — Considera-se, para todos os efeitos, que a não apresentação de reclamação equivale à aceitação da avaliação obtida.

Artigo 25.º

Recurso

1 — Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o presidente do conselho geral a interpor no prazo de dez dias úteis a contar da data da sua notificação.

2 — A proposta de decisão do recurso compete a uma composição de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao presidente do conselho geral.

3 — No recurso o avaliado indica o seu árbitro e respectivos contactos.

4 — Reccebido o recurso, o presidente do conselho geral, ou quem o substitua nos termos do n.º 9, notifica o director ou a secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico para, em dez dias úteis, contra-alegar e nomear o seu árbitro.

5 — No prazo de cinco dias úteis após a apresentação das contra-alegações, o presidente notifica os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside.

6 — Na impossibilidade de acordo para a escolha do terceiro árbitro, este será designado pelo presidente do conselho geral, no prazo de dois dias úteis, após o conhecimento da falta de acordo.

7 — No prazo de dez dias úteis, após o decurso de qualquer um dos prazos referidos nos n.ºs 5 e 6, os árbitros

submetem a proposta de decisão do recurso à homologação do presidente do conselho geral, ou quem o substituir nos termos do n.º 9.

8 — O prazo de homologação da proposta de decisão do recurso é de cinco dias úteis.

9 — Sempre que o presidente do conselho geral não seja um docente, compete a este órgão eleger de entre os seus membros um docente para os efeitos previstos no presente artigo.

Artigo 26.º

Garantias de imparcialidade

Aos intervenientes no processo de avaliação é aplicável o disposto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo, relativos aos impedimentos, escusa e suspeição.

CAPÍTULO III

Regimes especiais de avaliação do desempenho

Artigo 27.º

Procedimento especial de avaliação

1 — São avaliados nos termos do presente artigo os seguintes docentes:

a) Posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efectuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos *Satisfaz* e que, nos termos do presente decreto regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de *Bom*;

b) Posicionados no 9.º e 10.º escalões da carreira docente;

c) Que exerçam as funções de subdirector, adjunto, assessor de direcção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.

2 — Os docentes referidos no número anterior entregam um relatório de auto-avaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

3 — A omissão da entrega do relatório de auto-avaliação, por motivo injustificado nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

4 — O relatório previsto nos números anteriores consiste num documento com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

5 — O relatório de auto-avaliação é avaliado pelo director, após parecer emitido pela secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, considerando as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 4.º

6 — A classificação final do relatório de auto-avaliação corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação previstas nas alíneas b) e c) no artigo 4.º

7 — A obtenção da menção de *Muito Bom* e *Excelente* pelos docentes identificados no n.º 1 implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.

8 — Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de auto-avaliação quadricenalmente.

9 — Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo para aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efectivamente requerido nos termos legais podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.

Artigo 28.º

Avaliação dos directores

A avaliação do desempenho dos directores dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas e dos directores dos centros de formação de associação de escolas é estabelecida em diploma próprio.

Artigo 29.º

Exercício de funções noutros organismos

1 — A avaliação do desempenho dos docentes que se encontrem em exercício de funções em estabelecimentos ou instituições de ensino, dependentes ou sob tutela de outros ministérios, é objecto de regulamentação própria.

2 — A correspondência entre a classificação obtida nos termos do regime geral do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho, aplicável aos docentes em regime de mobilidade em organismos e serviços da Administração Pública, e as menções previstas no artigo 23.º é estabelecida por despacho dos membros do Governo responsáveis pela Educação e Administração Pública.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 30.º

Disposições finais e transitórias

1 — Após a avaliação do desempenho obtida nos termos do regime estabelecido no presente diploma, no final do primeiro ciclo de avaliação, e observando o princípio de que nenhum docente é prejudicado em resultado das avaliações obtidas nos modelos de avaliação do desempenho precedentes, cada docente opta, para efeitos de progressão na carreira, pela classificação mais favorável que obtiver num dos três últimos ciclos avaliativos.

2 — A classificação atribuída na observação de aulas de acordo com modelos de avaliação do desempenho docente anteriores à data de entrada em vigor do presente diploma pode ser recuperado pelo avaliado, para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 18.º, no primeiro ciclo de avaliação nos termos do regime estabelecido pelo presente diploma.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se a classificação obtida nos domínios correspondentes à observação de aulas na dimensão desenvolvimento do ensino e da aprendizagem.

4 — O ano escolar de 2011/2012 destina-se à concepção e implementação do instrumento de registo e avaliação e à formação dos avaliadores internos e externos, não havendo lugar à observação de aulas.

5 — No decurso do ano escolar de 2011/2012, os docentes em regime de contrato a termo são avaliados através de um procedimento simplificado a adoptar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde exercem funções

ou com os quais celebram o último contrato a termo, re-levando os elementos avaliativos obtidos nos contratos anteriores celebrados no mesmo ano.

6 — Durante o quarto ano de vigência do presente diploma, proceder-se-á à avaliação do regime de avaliação do desempenho docente por ele estabelecido, consultando, ouvidas as associações sindicais.

7 — A regulamentação prevista no presente diploma será publicada no prazo máximo de 180 dias após a entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 31.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 22 de Dezembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã* — *Rabaça Gaspar* — *Nuno Paulo de Sousa Arrobas Crato*.

Promulgado em 15 de Fevereiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 16 de Fevereiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

ANEXO_2

Decreto Lei nº41/2012 de 23 de janeiro

forma a adaptar o mesmo à realidade específica do sector da saúde.

Assim:

Nos termos do n.º 4 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro, e da alínea d) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Aprovar, nos termos dos números seguintes, os critérios de determinação do vencimento dos gestores das entidades públicas integradas no Serviço Nacional de Saúde (SNS), adiante designadas entidades.

2 — Determinar que o vencimento mensal ilíquido dos membros dos conselhos de administração que exercem funções a tempo integral é definido tendo por base o valor padrão do vencimento mensal ilíquido do Primeiro-Ministro, bem como os critérios de classificação das empresas definidos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro, com as adaptações decorrentes do presente diploma.

3 — Determinar a aplicação do disposto nos n.ºs 3, 4, 6 a 9, 11 a 13, 15, 16, 21 e 22 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro, ao universo das entidades abrangidas pelo presente diploma.

4 — Definir como contributo do esforço financeiro público para o resultado operacional, para efeitos da aplicação às entidades integradas no SNS do disposto no n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro, os fluxos financeiros do Estado, transferidos ao abrigo dos respetivos contratos-programa, contabilizados nos resultados operacionais da entidade.

5 — Determinar que os vencimentos mensais ilíquidos dos presidentes das entidades correspondem às seguintes percentagens do valor padrão para cada grupo de entidades:

Grupos de entidades	Percentagens do valor padrão	
	Presidente	
Grupo A	100 %	
Grupo B	de 65 % a 85 %	
Grupo C	de 55 % a 65 %	

6 — Estabelecer que, no caso das entidades classificadas nos grupos B e C, compete aos membros do governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde determinar, relativamente aos valores previstos na tabela constante do número anterior, a percentagem efetiva a aplicar, nos intervalos referidos no número anterior, atendendo ao grau de complexidade inerente às funções de gestão, incluindo as condições financeiras, de exploração, sociais e organizacionais.

7 — Determinar que, tendo por base de referência a remuneração em vigor a esta data, a percentagem efetiva a aplicar, em cada um dos grupos referidos no número anterior, é ponderada em função da complexidade da respetiva gestão, atendendo a fatores como dimensão e população abrangida, o nível de diferenciação ou complexidade das valências existentes, a atividade assistencial e os demais aspetos relacionados com as condições financeiras ou orçamentais, quantidade e grau de especialização dos recursos humanos e, quando existente, a atividade nas áreas do ensino, formação médica e investigação.

8 — Estabelecer que, no prazo de cinco dias seguidos após a aprovação da presente resolução, o membro do Governo responsável pela área da saúde procede à classificação do universo das entidades abrangidas, nos termos definidos nos números anteriores, e remete ao Ministro de Estado e das Finanças o resultado fundamentado, por entidade, dessa classificação.

9 — Determinar que até ao final do mês de fevereiro de 2012 é aprovada, por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde, publicado no *Diário da República*, a listagem completa com a classificação das entidades de acordo com o disposto no n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro.

10 — Determinar que a presente resolução produz efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 8 e 9, que entram imediatamente em vigor.

Presidência do Conselho de Ministros, 16 de fevereiro de 2012. — O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Decreto-Lei n.º 41/2012

de 21 de fevereiro

O presente diploma procede à alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (abreviadamente designado por Estatuto da Carreira Docente) de acordo com as orientações de política educativa consagradas no Programa do XIX Governo Constitucional, designadamente no que respeita à efetivação de um ambiente de estabilidade e de confiança nas escolas, à desburocratização dos métodos de trabalho e à avaliação das práticas e dos processos administrativos aplicados à gestão da Educação. A criação de condições para a estabilidade e dignificação da profissão docente implica a necessidade de uma reforma do modelo de avaliação do desempenho dos docentes, visando simplificar o processo e promovendo, ainda assim, um regime exigente, rigoroso, autónomo e de responsabilidade.

O presente diploma define, ainda, as grandes linhas de orientação do novo regime de avaliação do desempenho docente. Um modelo que se pretende orientado para a melhoria dos resultados escolares e da aprendizagem dos alunos e para a diminuição do abandono escolar, valorizando a actividade lectiva e criando condições para que as escolas e os docentes se centrem no essencial da sua actividade: o ensino. Pretende-se, igualmente, incentivar o desenvolvimento profissional, reconhecer e premiar o mérito e as boas práticas, como condições essenciais da dignificação da profissão docente e da promoção da motivação dos professores. Neste sentido, promove-se uma avaliação do desempenho docente assente na simplicidade, na desburocratização dos processos e na sua utilidade, tendo em vista a revitalização cultural das escolas e uma maior responsabilidade profissional.

Neste contexto, a avaliação do desempenho docente incide sobre três grandes dimensões: i) a científico-pedagógica, que se destaca pela sua centralidade no exercício profissional; ii) a participação na vida da escola e na relação com a comunidade educativa; e iii) a formação contínua e o desenvolvimento profissional. Transversalmente,

estas três dimensões são indissociáveis dos pressupostos deontológicos que enquadram a vertente profissional, social e ética do trabalho docente.

Os resultados da avaliação passam, por seu turno, a ser expressos em ciclos de avaliação alargados, correspondentes à duração dos diferentes escalões da carreira docente.

A preocupação de rigor e de justiça na emissão dos juízos avaliativos é consubstanciada na articulação entre uma avaliação interna e uma avaliação externa.

Os avaliadores internos são seleccionados segundo o princípio da hierarquização. Têm intervenção na avaliação o presidente do conselho geral, o director, o conselho pedagógico, a secção de avaliação do conselho pedagógico, o coordenador de departamento curricular e o avaliado. O Coordenador de departamento curricular, ou quem ele designar, tem como competência proceder ao acompanhamento e avaliação das dimensões «participação na vida da escola e relação com a comunidade» e a «formação contínua e desenvolvimento profissional».

Por sua vez, a responsabilidade da avaliação na dimensão científico-pedagógica dos docentes em regime probatório, posicionados nos 2.º e 4.º escalões da carreira e aos candidatos à menção de *Excelente*, é atribuída aos avaliadores externos da mesma área científica do avaliado, detentores de formação prioritariamente especializada na área da avaliação do desempenho docente ou com experiência em supervisão pedagógica, posicionados na carreira num escalão preferencialmente superior ou, quando impossível, igual ao do avaliado.

Tendo em vista a clareza dos critérios e a transparência dos processos adopta-se um sistema de referência que tem por base os objectivos e metas do projecto educativo da escola, bem como um conjunto de parâmetros definidos a nível nacional pelo Ministério da Educação e Ciência.

A diferenciação na avaliação faz-se com recurso a cinco menções qualitativas (*Insuficiente, Regular, Bom, Muito bom e Excelente*). De modo análogo ao regime de avaliação do desempenho aplicável aos funcionários e agentes da Administração Pública, procede-se a uma contingentação das duas classificações superiores que conferem direito a uma bonificação no ritmo de progressão na carreira e a um prémio de desempenho.

O Estatuto da Carreira Docente tem sido, também, objecto de repetidas alterações, o que frequentemente, constitui uma fonte de problemas, de dificuldades de interpretação e até de leituras erróneas realizadas em virtude dos múltiplos diplomas legais que constituem o edifício normativo que o concretiza. Em consequência, e tendo em vista a necessidade de clarificação do seu conteúdo e interpretação, a presente alteração origina a necessidade de se proceder, nos termos legais, à sua republicação.

Assim, o presente diploma pretende criar condições de facilidade de análise do Estatuto da Carreira Docente e fazer da avaliação do desempenho uma oportunidade ao serviço do desenvolvimento profissional dos docentes, da melhoria do ensino, dos resultados escolares dos alunos e em sentido lato, da melhoria da qualidade do serviço público de educação.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio, alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Assim:

No desenvolvimento da Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pela Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, alterada pelas Leis n.ºs 115/97, de 19 de Setembro, 49/2005,

de 30 de Agosto, e 85/2009, de 27 de Agosto, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma procede à alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de Abril, 1/98, de 2 de Janeiro, 35/2003, de 27 de Fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de Dezembro, 224/2006, de 13 de Novembro, 15/2007, de 19 de Janeiro, 35/2007, de 15 de Fevereiro, 270/2009, de 30 de Setembro, e 75/2010, de 23 de Junho, adiante abreviadamente designado por Estatuto da Carreira Docente.

Artigo 2.º

Alteração ao Estatuto da Carreira Docente

Os artigos 31.º, 37.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 45.º, 46.º, 47.º, 48.º e 100.º do Estatuto da Carreira Docente passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 31.º

[...]

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —
11 —
12 —
13 —	Se o docente obtiver avaliação do desempenho de <i>Regular</i> é facultada a oportunidade de repetir o período probatório, sem interrupção funcional, devendo desenvolver um plano de formação que integre a observação de aulas.
14 —
15 —
16 —

Artigo 37.º

[...]

1 —
2 —
a)
b)	Da atribuição, na última avaliação do desempenho, de menção qualitativa não inferior a <i>Bom</i> ;
c)	Da frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, pelos docentes em exercício efectivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a:
i)	25 horas, no 5.º escalão da carreira docente;
ii)	50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

- 3 —
- 4 — A obtenção das menções de *Excelente* e *Muito bom* nos 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte, sem a observância do requisito relativo à existência de vagas.
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Artigo 40.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — Os docentes que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salvaguarde o direito de progressão na carreira de origem e não tenham funções lectivas distribuídas são avaliados, para efeitos do artigo 37.º, pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho.
- 7 — O disposto no número anterior aplica-se aos docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efectiva de trabalho que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.
- 8 — (*Revogado.*)
- 9 —

- a) Na falta da avaliação do desempenho prevista no n.º 6;
- b) Tendo sido atribuída a avaliação do desempenho prevista no n.º 6, pretendam a sua alteração;
- c) Os docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

Artigo 41.º

[...]

- 1 — (*Anterior corpo do artigo.*)
- 2 — O tempo de serviço dos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo que não satisfaça a verificação do requisito do período mínimo exigido para a avaliação de desempenho releva para todos os efeitos legais.

Artigo 42.º

[...]

- 1 —
- 2 — A avaliação do desempenho do pessoal docente incide sobre as seguintes dimensões:
 - a) Científica e pedagógica;
 - b) (*Revogada.*)
 - c)
 - d) Formação contínua e desenvolvimento profissional.
- 3 — Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente

à duração dos escalões da carreira docente, devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

4 — Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efectivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação a que se refere o número anterior.

5 —

6 — A avaliação dos docentes em regime de contrato a termo realiza-se no final do período de vigência do respectivo contrato e antes da eventual renovação da sua colocação, desde que tenham prestado serviço docente efectivo durante, pelo menos, 180 dias.

7 —

8 — A avaliação tem uma natureza interna e externa.

9 — A avaliação interna é efectuada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada do docente e realizada em todos os escalões.

10 — A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos, sendo obrigatória nas seguintes situações:

- a) Docentes em período probatório;
- b) Docentes integrados no 2.º e 4.º escalões da carreira docente;
- c) Para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão;
- d) Docentes integrados na carreira que obtenham a menção de *Insuficiente*.

Artigo 43.º

[...]

- 1 —
- a) O presidente do conselho geral;
- b) O director;
- c) O conselho pedagógico;
- d) A secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico;
- e) Os avaliadores externos e internos;
- f) Os avaliados.
- 2 — (*Revogado.*)
- 3 — (*Revogado.*)
- 4 — (*Revogado.*)
- 5 — A composição da secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico, bem como as competências dos intervenientes mencionados no n.º 1, são definidas nos termos do n.º 4 do artigo 40.º
- 6 —
- 7 — (*Revogado.*)

Artigo 45.º

Elementos de referência da avaliação

1 — As dimensões da avaliação referidas nas alíneas a), c) e d) do n.º 2 do artigo 42.º são apreciadas tendo em consideração os seguintes elementos de referência da avaliação:

- a) Os objectivos e as metas fixadas no projecto educativo do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada;

b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

2 — Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa serão fixados pelo Ministério da Educação e Ciência.

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

5 —

Artigo 46.º

[...]

1 —

2 — O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

3 — As classificações quantitativas são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão em menções qualitativas nos seguintes termos:

a) *Excelente* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;

b) *Muito Bom* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção *Excelente*;

c) *Bom* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de *Muito Bom* ou *Excelente*;

d) *Regular* se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;

e) *Insuficiente* se a classificação for inferior a 5.

4 — Os percentis previstos no número anterior aplicam-se por universo de docentes a estabelecer por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação.

5 —

6 —

7 —

8 —

9 — As percentagens referidas no n.º 4 podem ser acrescidas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação, tendo por referência os resultados obtidos pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada na respectiva avaliação externa.

10 — A atribuição das menções qualitativas de *Muito Bom* e *Excelente* depende do cumprimento efectivamente verificado de 95 % da componente lectiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efectivo nos termos do artigo 103.º

Artigo 47.º

[...]

1 — O avaliado é notificado da avaliação final podendo dela apresentar reclamação escrita no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua notificação, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo de 15 dias úteis.

2 — Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o presidente do conselho geral a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.

3 — A proposta de decisão do recurso compete a uma comissão de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao presidente do conselho geral.

Artigo 48.º

[...]

1 — A atribuição aos docentes da carreira das menções qualitativas de *Excelente* e ou *Muito Bom*, resultam nos seguintes efeitos:

a) A menção de *Excelente* num ciclo avaliativo determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte;

b) A menção de *Muito Bom* num ciclo avaliativo determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte;

c) A menção de *Excelente* ou de *Muito Bom* nos 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte, sem observância do requisito relativo à existência de vagas;

d)

e) As menções de *Excelente* e *Muito Bom* não constituem elementos de bonificação no concurso de professores.

2 —

a) Que seja considerado o período de tempo do respectivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente;

b) O termo com sucesso do período probatório.

3 — A atribuição da menção de *Regular* determina que o período de tempo a que respecta só seja considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano.

4 —

a) A não contagem do tempo de serviço do respectivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente e o reinício do ciclo de avaliação;

b) A obrigatoriedade de conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de aulas;

c)

d)

5 — A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de *Insuficiente* determina a instauração de um processo de averiguações.

6 — A atribuição aos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo de duas menções consecutivas de *Insuficiente* determina a impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição daquela avaliação.

7 — A atribuição aos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo da menção qualitativa de *Muito Bom* ou *Bom*, na última avaliação de desempenho, nos termos do presente diploma, determina a soma de 1 valor à graduação dos candidatos para efeitos do concurso seguinte.

Artigo 100.º

[...]

1 —
2 — Há ainda lugar à intervenção da junta médica da direcção regional de educação nas situações de licença por gravidez de risco clínico prevista no Código do Trabalho.»

Artigo 3.º

Aditamento ao Estatuto da Carreira Docente

É aditado ao Estatuto da Carreira Docente o artigo 45.º-A com a seguinte redacção:

«Artigo 45.º-A

Procedimento especial de avaliação

1 — Aos docentes posicionados em certos escalões da carreira ou os que exerçam funções específicas conforme referido em decreto regulamentar, podem ser sujeitos ao regime especial de avaliação nele definido.
2 — Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo para aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efectivamente requerido nos termos legais podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.»

Artigo 4.º

Disposição transitória

1 — Após a avaliação do desempenho obtida nos termos do modelo de avaliação do desempenho aprovado pelo presente diploma, no final do primeiro ciclo de avaliação, e observando o princípio de que nenhum docente é prejudicado em resultado das avaliações obtidas nos modelos de avaliação do desempenho precedentes, cada docente opta, para efeitos de progressão na carreira, pela classificação mais favorável que obtiver num dos três últimos ciclos avaliativos.

2 — A classificação atribuída na observação de aulas de acordo com modelos de avaliação do desempenho docente anteriores à data de entrada em vigor do presente diploma pode ser recuperada pelos docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira e para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão, no primeiro ciclo de avaliação, nos termos do regime de avaliação aprovado pelo presente diploma.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se a classificação obtida nos domínios correspondentes à observação de aulas na dimensão desenvolvimento do ensino e da aprendizagem.

4 — O ano escolar de 2011-2012 destina-se à concepção e implementação dos instrumentos necessários à aplicação do novo modelo de avaliação do desempenho e à formação dos avaliadores internos e externos, não havendo lugar à observação de aulas.

5 — No decurso do ano escolar do ano de 2011-2012, os docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo são avaliados através de um procedimento simplificado a adoptar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde exercem funções ou com os quais celebram o último contrato a termo, considerando o disposto no n.º 1 do artigo 45.º

Artigo 5.º

Norma revogatória

1 — São revogados o n.º 8 do artigo 40.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 42.º, os n.ºs 2 a 4 e 7 do artigo 43.º e os n.ºs 3 e 4 do artigo 45.º do Estatuto da Carreira Docente.

2 — São, igualmente, revogadas a alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º e a alínea a) do n.º 3 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de Janeiro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 35/2007, de 15 de Fevereiro, 51/2009, de 27 de Fevereiro, e 270/2009, de 30 de Setembro.

Artigo 6.º

Republicação

1 — É republicado, em anexo ao presente diploma, do qual faz parte integrante, o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, com a redacção actual.

2 — Para efeitos de republicação, onde se lê «Ministério da Educação», «Ministro da Educação», deve ler-se, respectivamente «Ministério da Educação e Ciência» e «Ministro da Educação e Ciência».

Artigo 7.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 22 de Dezembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã* — *Rabaça Gaspar* — *Nuno Paulo de Sousa Arrobas Crato*.

Promulgado em 15 de Fevereiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 16 de Fevereiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

ANEXO

(a que se refere o artigo 6.º)

ESTATUTO DA CARREIRA DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA E DOS PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, adiante designado por Estatuto, aplica-se aos docentes, qualquer que seja o nível, ciclo de ensino, grupo de recrutamento ou área de formação, que exerçam funções nas diversas modalidades do sistema de educação e ensino não superior, e no âmbito dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário na dependência do Ministério da Educação e Ciência.

2 — O presente Estatuto é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, aos docentes em exercício efectivo de funções em estabelecimentos ou instituições de ensino dependentes ou sob tutela de outros ministérios.

3 — Os professores do ensino português no estrangeiro bem como os docentes que se encontrem a prestar serviço em Macau ou em regime de cooperação nos países africanos de língua oficial portuguesa ou outros regem-se por normas próprias.

Artigo 2.º

Pessoal docente

Para efeitos de aplicação do presente Estatuto, considera-se pessoal docente aquele que é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático, ou a título temporário, após aprovação em prova de avaliação de conhecimentos e de competências.

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

A actividade do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa e no quadro dos princípios gerais e específicos constantes dos artigos 2.º e 3.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

SECÇÃO I

Direitos

Artigo 4.º

Direitos profissionais

1 — São garantidos ao pessoal docente os direitos estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado em geral, bem como os direitos profissionais decorrentes do presente Estatuto.

2 — São direitos profissionais específicos do pessoal docente:

- a) Direito de participação no processo educativo;
- b) Direito à formação e informação para o exercício da função educativa;
- c) Direito ao apoio técnico, material e documental;
- d) Direito à segurança na actividade profissional;
- e) Direito à consideração e ao reconhecimento da sua autoridade pelos alunos, suas famílias e demais membros da comunidade educativa;
- f) Direito à colaboração das famílias e da comunidade educativa no processo de educação dos alunos;
- g) Direito à negociação colectiva nos termos legalmente estabelecidos.

Artigo 5.º

Direito de participação no processo educativo

1 — O direito de participação exerce-se no quadro do sistema educativo, da escola e da relação com a comunidade.

2 — O direito de participação, que pode ser exercido a título individual ou colectivo, nomeadamente através das organizações profissionais e sindicais do pessoal docente, compreende:

- a) O direito a emitir opiniões e recomendações sobre as orientações e o funcionamento do estabelecimento de ensino e do sistema educativo;
- b) O direito a participar na definição das orientações pedagógicas ao nível do estabelecimento de ensino ou das suas estruturas de coordenação;
- c) O direito à autonomia técnica e científica e à liberdade de escolha dos métodos de ensino, das tecnologias e técnicas de educação e dos tipos de meios auxiliares de ensino mais adequados, no respeito pelo currículo nacional, pelos programas e pelas orientações programáticas curriculares ou pedagógicas em vigor;
- d) O direito a propor inovações e a participar em experiências pedagógicas, bem como nos respectivos processos de avaliação;
- e) O direito de eleger e ser eleito para órgãos colegiais ou singulares dos estabelecimentos de educação ou de ensino, nos casos em que a legislação sobre a sua gestão e administração o preveja.

3 — O direito de participação pode ainda ser exercido, através das organizações profissionais e sindicais do pessoal docente, em órgãos que, no âmbito nacional, regional autónomo ou regional, prevejam a representação do pessoal docente.

Artigo 6.º

Direito à formação e informação para o exercício da função educativa

1 — O direito à formação e informação para o exercício da função educativa é garantido:

- a) Pelo acesso a acções de formação contínua regulares, destinadas a actualizar e aprofundar os conhecimentos e as competências profissionais dos docentes;
- b) Pelo apoio à autoformação dos docentes, de acordo com os respectivos planos individuais de formação.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o direito à formação e informação para o exercício da função educativa pode também visar objectivos de reconversão profissional, bem como de mobilidade e progressão na carreira.

Artigo 7.º

Direito ao apoio técnico, material e documental

O direito ao apoio técnico, material e documental exerce-se sobre os recursos necessários à formação e informação do pessoal docente, bem como ao exercício da actividade educativa.

Artigo 8.º

Direito à segurança na actividade profissional

1 — O direito à segurança na actividade profissional compreende:

- a) A prevenção e redução dos riscos profissionais, individuais e colectivos, através da adopção de programas específicos dirigidos à melhoria do ambiente de trabalho e promoção das condições de higiene, saúde e segurança do posto de trabalho;

b) A prevenção e tratamento das doenças que venham a ser definidas por portaria conjunta dos Ministros da Educação e Ciência e da Saúde, como resultando necessária e directamente do exercício continuado da função docente.

2 — O direito à segurança na actividade profissional compreende ainda a penalização da prática de ofensa corporal ou outra violência sobre o docente no exercício das suas funções ou por causa destas.

Artigo 9.º

Direito à consideração e à colaboração da comunidade educativa

1 — O direito à consideração exerce-se no plano da relação com os alunos, as suas famílias e os demais membros da comunidade educativa e exprime-se no reconhecimento da autoridade em que o docente está investido no exercício das suas funções.

2 — O direito à colaboração das famílias e dos demais membros da comunidade educativa compreende o direito a receber o seu apoio e cooperação activa, no quadro da partilha entre todos da responsabilidade pelo desenvolvimento e pelos resultados da aprendizagem dos alunos.

SECÇÃO II

Deveres

Artigo 10.º

Deveres gerais

1 — O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e agentes da Administração Pública em geral.

2 — O pessoal docente, no exercício das funções que lhe estão atribuídas nos termos do presente Estatuto, está ainda obrigado ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Orientar o exercício das suas funções pelos princípios do rigor, da isenção, da justiça e da equidade;

b) Orientar o exercício das suas funções por critérios de qualidade, procurando o seu permanente aperfeiçoamento e tendo como objectivo a excelência;

c) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação de laços de cooperação e o desenvolvimento de relações de respeito e reconhecimento mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

d) Actualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

e) Participar de forma empenhada nas várias modalidades de formação que frequente, designadamente nas promovidas pela Administração, e usar as competências adquiridas na sua prática profissional;

f) Zelar pela qualidade e pelo enriquecimento dos recursos didáctico-pedagógicos utilizados, numa perspectiva de abertura à inovação;

g) Desenvolver a reflexão sobre a sua prática pedagógica, proceder à auto-avaliação e participar nas actividades de avaliação da escola;

h) Conhecer, respeitar e cumprir as disposições normativas sobre educação, cooperando com a administração educativa na prossecução dos objectivos decorrentes da política educativa, no interesse dos alunos e da sociedade.

Artigo 10.º-A

Deveres para com os alunos

Constituem deveres específicos dos docentes relativamente aos seus alunos:

a) Respeitar a dignidade pessoal e as diferenças culturais dos alunos valorizando os diferentes saberes e culturas, prevenindo processos de exclusão e discriminação;

b) Promover a formação e realização integral dos alunos, estimulando o desenvolvimento das suas capacidades, a sua autonomia e criatividade;

c) Promover o desenvolvimento do rendimento escolar dos alunos e a qualidade das aprendizagens, de acordo com os respectivos programas curriculares e atendendo à diversidade dos seus conhecimentos e aptidões;

d) Organizar e gerir o processo ensino-aprendizagem, adoptando estratégias de diferenciação pedagógica susceptíveis de responder às necessidades individuais dos alunos;

e) Assegurar o cumprimento integral das actividades lectivas correspondentes às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor;

f) Adquirir os instrumentos de avaliação às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares e adoptar critérios de rigor, isenção e objectividade na sua correcção e classificação;

g) Manter a disciplina e exercer a autoridade pedagógica com rigor, equidade e isenção;

h) Cooperar na promoção do bem-estar dos alunos, protegendo-os de situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar;

i) Colaborar na prevenção e detecção de situações de risco social, se necessário participando-as às entidades competentes;

j) Respeitar a natureza confidencial da informação relativa aos alunos e respectivas famílias.

Artigo 10.º-B

Deveres para com a escola e os outros docentes

Constituem deveres específicos dos docentes para com a escola e outros docentes:

a) Colaborar na organização da escola, cooperando com os órgãos de direcção executiva e as estruturas de gestão pedagógica e com o restante pessoal docente e não docente tendo em vista o seu bom funcionamento;

b) Cumprir os regulamentos, desenvolver e executar os projectos educativos e planos de actividades e observar as orientações dos órgãos de direcção executiva e das estruturas de gestão pedagógica da escola;

c) Co-responsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoria e remodelação;

d) Promover o bom relacionamento e a cooperação entre todos os docentes, dando especial atenção aos que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;

- e) Partilhar com os outros docentes a informação, os recursos didácticos e os métodos pedagógicos, no sentido de difundir as boas práticas e de aconselhar aqueles que se encontrem no início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;
- f) Reflectir, nas várias estruturas pedagógicas, sobre o trabalho realizado individual e colectivamente, tendo em vista melhorar as práticas e contribuir para o sucesso educativo dos alunos;
- g) Cooperar com os outros docentes na avaliação do seu desempenho;
- h) Defender e promover o bem-estar de todos os docentes, protegendo-os de quaisquer situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar.

Artigo 10.º-C

Deveres para com os pais e encarregados de educação

Constituem deveres específicos dos docentes para com os pais e encarregados de educação dos alunos:

- a) Respeitar a autoridade legal dos pais ou encarregados de educação e estabelecer com eles uma relação de diálogo e cooperação, no quadro da partilha da responsabilidade pela educação e formação integral dos alunos;
- b) Promover a participação activa dos pais ou encarregados de educação na educação escolar dos alunos, no sentido de garantir a sua efectiva colaboração no processo de aprendizagem;
- c) Incentivar a participação dos pais ou encarregados de educação na actividade da escola, no sentido de criar condições para a integração bem sucedida de todos os alunos;
- d) Facultar regularmente aos pais ou encarregados de educação a informação sobre o desenvolvimento das aprendizagens e o percurso escolar dos filhos, bem como sobre quaisquer outros elementos relevantes para a sua educação;
- e) Participar na promoção de acções específicas de formação ou informação para os pais ou encarregados de educação que fomentem o seu envolvimento na escola com vista à prestação de um apoio adequado aos alunos.

CAPÍTULO III

Formação

Artigo 11.º

Formação do pessoal docente

1 — A formação do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios gerais constantes do artigo 33.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, competindo ao membro do Governo responsável pela área da educação o respectivo planeamento, coordenação e avaliação global.

2 — A formação de pessoal docente é regulamentada em diploma próprio, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 12.º

Modalidades da formação

A formação do pessoal docente compreende a formação inicial, a formação especializada e a formação contínua, previstas, respectivamente, nos artigos 34.º, 36.º e 38.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.

Artigo 13.º

Formação inicial

1 — A formação inicial dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário é a que confere habilitação profissional para a docência no respectivo nível de educação ou de ensino.

2 — A formação inicial visa dotar os candidatos à profissão das competências e conhecimentos científicos, técnicos e pedagógicos de base para o desempenho profissional da prática docente nas seguintes dimensões:

- a) Profissional, social e ética;
- b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- c) Participação na escola e relação com a comunidade educativa;
- d) Desenvolvimento profissional ao longo da vida.

Artigo 14.º

Formação especializada

A formação especializada visa a qualificação dos docentes para o desempenho de funções ou actividades educativas especializadas e é ministrada nas instituições de formação a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.

Artigo 15.º

Formação contínua

1 — A formação contínua destina-se a assegurar a actualização, o aperfeiçoamento, a reconversão e o apoio à actividade profissional do pessoal docente, visando ainda objectivos de desenvolvimento na carreira e de mobilidade nos termos do presente Estatuto.

2 — A formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais do docente.

Artigo 16.º

Acções de formação contínua

1 — A formação contínua é realizada de acordo com os planos de formação elaborados pelos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas tendo em consideração o diagnóstico das necessidades de formação dos respectivos docentes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, deve ainda ser considerada na frequência das acções de formação contínua a formação de iniciativa individual do docente que contribua para o seu desenvolvimento profissional.

CAPÍTULO IV

Recrutamento e selecção para lugar do quadro

Artigo 17.º

Princípios gerais

1 — O concurso é o processo de recrutamento e selecção, normal e obrigatório, do pessoal docente.

2 — O regime do concurso para pessoal docente rege-se pelos princípios reguladores dos concursos na Administração Pública, nos termos e com as adaptações previstas no decreto-lei a que se refere o artigo 24.º

Artigo 18.º

Âmbito geográfico

(Revogado.)

Artigo 19.º

Natureza do concurso

(Revogado.)

Artigo 20.º

Concurso interno ou externo

(Revogado.)

Artigo 21.º

Concurso de provimento ou de afectação

(Revogado.)

Artigo 22.º

Requisitos gerais e específicos

1 — São requisitos gerais de admissão a concurso:

a) *(Declarado inconstitucional, com força obrigatória geral, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 345/2002, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 234, de 10 de Outubro de 2002.)*

b) Possuir as habilitações profissionais legalmente exigidas para a docência no nível de ensino e grupo de recrutamento a que se candidatam;

c) Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;

d) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

e) Possuir a robustez física, o perfil psíquico e as características de personalidade indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

f) Obter aprovação em prova de avaliação de competências e conhecimentos.

2 — Constitui requisito físico necessário ao exercício da função docente a ausência, comprovada por adequado atestado médico, de quaisquer lesões ou enfermidades que impossibilitem o exercício da docência ou sejam susceptíveis de ser agravadas pelo desempenho de funções docentes.

3 — A existência de deficiência física não é impedimento ao exercício de funções docentes se e enquanto for compatível com os requisitos exigíveis para o exercício de funções no grupo de recrutamento do candidato ou do docente, nos termos de adequado atestado médico.

4 — Constitui requisito psíquico necessário ao exercício da função docente a ausência de características de personalidade ou de situações anómalas ou patológicas de natureza neuropsiquiátrica que ponham em risco a relação com os alunos, impeçam ou dificultem o exercício da docência ou sejam susceptíveis de ser agravadas pelo desempenho de funções docentes.

5 — A verificação dos requisitos físicos e psíquicos necessários ao exercício da função docente e da inexistência de alcoolismo ou de toxicodependências de qualquer natureza é realizada nos termos da lei geral.

6 — A existência de alcoolismo ou de toxicodependências, comprovadas nos termos do número anterior, constitui

motivo impeditivo do exercício da função docente pelo período de dois anos.

7 — A aprovação na prova prevista na alínea f) do n.º 1 constitui requisito exigível aos candidatos a concursos de selecção e recrutamento de pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário que ainda não tenham integrado a carreira.

8 — A prova a que se refere o número anterior visa verificar o domínio de competências fundamentais para o exercício da função docente.

9 — A prova de avaliação de competências e conhecimentos tem obrigatoriamente uma componente comum a todos os candidatos que visa avaliar a sua capacidade de mobilizar o raciocínio lógico e crítico, bem como a preparação para resolver problemas em domínios não disciplinares, podendo ainda ter uma componente específica relativa à área disciplinar ou nível de ensino dos candidatos.

10 — As condições de candidatura, de realização e avaliação da prova são aprovadas por decreto regulamentar.

Artigo 23.º

Verificação de alteração dos requisitos físicos e psíquicos

1 — A verificação de alteração dos requisitos físicos e psíquicos necessários ao exercício da função docente e da existência de alcoolismo ou de toxicodependências de qualquer natureza é realizada pela junta médica regional do Ministério da Educação e Ciência, mediante solicitação do órgão de direcção executiva da escola.

2 — *(Revogado.)*

3 — *(Revogado.)*

4 — Para verificação das condições de saúde e de trabalho do pessoal docente realizam-se acções periódicas de rastreio, nos termos da legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, aprovadas anualmente pelo órgão de direcção executiva da escola.

Artigo 24.º

Regulamentação dos concursos

A regulamentação dos concursos previstos no presente Estatuto é objecto de decreto-lei, sendo assegurada a negociação colectiva nos termos da lei em vigor.

CAPÍTULO V

Quadros de pessoal docente

Artigo 25.º

Estrutura

1 — Os quadros de pessoal docente dos estabelecimentos de educação ou de ensino públicos estruturam-se em:

- a) Quadros de agrupamento de escolas;
- b) Quadros de escola não agrupada;
- c) Quadros de zona pedagógica.

2 — Os quadros de pessoal docente dos estabelecimentos de educação e ensino abrangidos pelo presente Estatuto fixam dotações para a carreira docente, discriminadas por nível ou ciclo de ensino, grupo de recrutamento e categoria, consoante o caso, de modo a conferir maior flexibilidade à gestão dos recursos humanos da docência disponíveis.

3 — As referências feitas no presente Estatuto a escolas ou a estabelecimentos de educação ou de ensino reportam-se ao agrupamento de escolas ou a escolas não agrupadas, consoante o caso, salvo referência em contrário.

Artigo 26.º

Quadros de agrupamento e quadros de escola não agrupada

1 — Os quadros de agrupamento de escolas, bem como os quadros das escolas não agrupadas, destinam-se a satisfazer as necessidades permanentes dos respectivos estabelecimentos de educação ou de ensino.

2 — A dotação de lugares dos quadros de agrupamento ou dos quadros de escola, discriminada por ciclo ou nível de ensino e grupo de recrutamento e categoria, é fixada por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da educação.

3 — *(Revogado.)*

Artigo 27.º

Quadros de zona pedagógica

1 — Os quadros de zona pedagógica destinam-se a facultar a necessária flexibilidade à gestão dos recursos humanos no respectivo âmbito geográfico e a assegurar a satisfação de necessidades não permanentes dos estabelecimentos de educação ou de ensino, a substituição dos docentes dos quadros de agrupamento ou de escola, as actividades de educação extra-escolar, o apoio a estabelecimentos de educação ou de ensino que ministrem áreas curriculares específicas ou manifestem exigências educativas especiais, bem como a garantir a promoção do sucesso educativo.

2 — A substituição de docentes prevista no número anterior abrange os casos de:

a) Ausência anual;

b) Ausências temporárias de duração superior a 5 ou 10 dias lectivos, consoante se trate da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico ou dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico;

c) Ausências temporárias no ensino secundário, sem prejuízo das tarefas de ocupação educativa dos alunos, a promover pelo respectivo estabelecimento de ensino, nos casos de ausências de curta duração.

3 — O âmbito geográfico dos quadros de zona pedagógica e a respectiva dotação de lugares, a definir por ciclo ou nível de ensino e grupo de recrutamento, são fixados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da educação.

Artigo 28.º

Ajustamento dos quadros

A revisão dos quadros de pessoal docente é feita por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação ou por portaria apenas deste último, consoante dessa alteração resulte ou não aumento dos valores totais globais.

CAPÍTULO VI

Vinculação

Artigo 29.º

Vinculação

1 — A relação jurídica de emprego do pessoal docente reveste em geral, a forma de nomeação.

2 — A nomeação pode ser provisória ou definitiva.

3 — A vinculação do pessoal docente pode ainda revestir qualquer das formas de contrato administrativo prevista no artigo 33.º

4 — A contratação de pessoal docente pode ainda revestir a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo para o exercício temporário de funções docentes ou de formação em áreas técnicas específicas, nos termos e condições previstas em legislação própria.

Artigo 30.º

Nomeação provisória

O primeiro provimento em lugar de ingresso reveste a forma de nomeação provisória e destina-se à realização do período probatório.

Artigo 31.º

Período probatório

1 — O período probatório destina-se a verificar a capacidade de adequação do docente ao perfil de desempenho profissional exigível, tem a duração mínima de um ano escolar e é cumprido no estabelecimento de educação ou de ensino onde aquele exerce a sua actividade docente.

2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 a 11, o período probatório corresponde ao 1.º ano escolar no exercício efectivo de funções docentes.

3 — A requerimento do docente, o período probatório pode ser realizado no primeiro ano de exercício de funções docentes e antes do ingresso na carreira, desde que, cumulativamente:

a) O docente tenha sido recrutado no concurso externo ou para a satisfação de necessidades transitórias e antes do início do ano lectivo;

b) O exercício de funções docentes abranja o ano lectivo completo;

c) O seu horário seja igual ou superior a vinte horas semanais.

4 — Durante o período probatório, o professor é acompanhado e apoiado, no plano didáctico, pedagógico e científico, por um docente posicionado no 4.º escalão ou superior, sempre que possível, do mesmo grupo de recrutamento, a quem tenha sido atribuída menção qualitativa igual ou superior a *Bom* na última avaliação do desempenho, a designar pelo coordenador do departamento curricular ou do conselho de docentes respectivo, que:

a) Seja detentor, preferencialmente, de formação especializada na área de organização educacional e desenvolvimento curricular, supervisão pedagógica ou formação de formadores;

b) Esteja, sempre que possível, posicionado nos dois últimos escalões da carreira e tenha optado pela especialização funcional correspondente.

5 — Compete ao docente a que se refere o número anterior:

a) Apoiar a elaboração e acompanhar a execução de um plano individual de trabalho para o docente em período probatório que verse as componentes científica, pedagógica e didáctica;

b) Apoiar o docente em período probatório na preparação e planeamento das aulas, bem como na reflexão sobre a respectiva prática pedagógica, ajudando-o na sua melhoria;

c) Avaliar o trabalho individual desenvolvido;

d) Elaborar relatório da actividade desenvolvida, incluindo os dados da observação de aulas obrigatoriamente realizada;

e) Participar no processo de avaliação do desempenho do docente em período probatório.

6 — O docente em período probatório fica impossibilitado de acumular outras funções, públicas ou privadas.

7 — A componente não lectiva de estabelecimento neste período fica adstrita, enquanto necessário, à frequência de acções de formação, assistência a aulas de outros professores ou realização de trabalhos de grupo indicadas pelo professor de acompanhamento e apoio.

8 — A avaliação do desempenho do docente em período probatório é objecto de regulamentação, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 40.º

9 — O período probatório é suspenso sempre que o docente se encontre em situação de ausências ao serviço legalmente equiparadas a prestação de trabalho efectivo por um período superior a seis semanas consecutivas ou interpoladas, sem prejuízo da manutenção dos direitos e regalias inerentes à continuidade do vínculo laboral.

10 — Finda a situação que determinou a suspensão prevista no número anterior, o docente retoma ou inicia, consoante o caso, o exercício efectivo das suas funções, tendo de completar o período probatório em falta.

11 — Para além dos motivos referidos no n.º 9, o período probatório do docente que faltar justificadamente por um período correspondente a 20 dias de actividade lectiva é repetido no ano escolar seguinte.

12 — O docente em nomeação provisória que conclua o período probatório com avaliação do desempenho igual ou superior a Bom é nomeado definitivamente em lugar do quadro.

13 — Se o docente obtiver avaliação do desempenho de *Regular* é facultada a oportunidade de repetir o período probatório, sem interrupção funcional, devendo desenvolver um plano de formação que integre a observação de aulas.

14 — Se o docente obtiver avaliação de desempenho de *Insuficiente* é, no termo do período probatório, automaticamente exonerado do lugar do quadro em que se encontra provido.

15 — A atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* implica a impossibilidade de o docente se candidatar, a qualquer título, à docência no próprio ano ou no ano escolar seguinte.

16 — O tempo de serviço prestado pelo docente em período probatório é contado para efeitos de progressão na carreira docente, desde que classificado com menção igual ou superior a *Bom*.

Artigo 32.º

Nomeação definitiva

1 — A nomeação provisória converte-se em nomeação definitiva em lugar do quadro, independentemente de quaisquer formalidades, no início do ano escolar subsequente à conclusão do período probatório com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*.

2 — A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva é promovida pelo órgão de direcção executiva do agrupamento ou escola não agrupada até 20 dias antes do termo daquela nomeação e produz efeitos, em qualquer caso, a partir de 1 de Setembro.

3 — Em caso de prorrogação do período probatório prevista nos n.ºs 8 a 10 do artigo anterior, a conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva produz efeitos reportados ao início do ano escolar em que ocorra a sua conclusão.

4 — A nomeação do docente que observe os requisitos previstos no n.º 16 do artigo anterior é automaticamente convertida em nomeação definitiva.

Artigo 33.º

Contrato administrativo

1 — O exercício transitório de funções docentes pode ser assegurado por indivíduos que preencham os requisitos de admissão a concurso, em regime de contrato administrativo, tendo em vista à satisfação de necessidades residuais do sistema educativo não colmatadas por pessoal docente dos quadros que sobrevenham até ao final do primeiro período lectivo, sem prejuízo das disposições especiais constantes da legislação própria a que se refere o n.º 4 do artigo 29.º

2 — Os princípios a que obedece a contratação do pessoal docente ao abrigo do número anterior são fixados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação.

CAPÍTULO VII

Carreira docente

SUBCAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 34.º

Natureza e estrutura da carreira docente

1 — O pessoal docente que desempenha funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático, constitui, nos termos da lei geral, um corpo especial da Administração Pública dotado de uma carreira própria.

2 — A carreira docente estrutura-se na categoria de professor.

3 — (*Revogado.*)

4 — Cada categoria é integrada por escalões a que correspondem índices remuneratórios diferenciados, de acordo com o anexo 1 do presente Estatuto, que dele faz parte integrante.

Artigo 35.º

Conteúdo funcional

1 — As funções do pessoal docente são exercidas com responsabilidade profissional e autonomia técnica e científica, sem prejuízo do número seguinte.

2 — O docente desenvolve a sua actividade profissional de acordo com as orientações de política educativa e observando as exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor, bem como do projecto educativo da escola.

3 — São funções do pessoal docente em geral:

a) Lecionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado de acordo com as necessidades educativas dos alunos que lhe estejam confiados e no cumprimento do serviço docente que lhe seja atribuído;

b) Planear, organizar e preparar as actividades lectivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas;

c) Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação;

d) Elaborar recursos e materiais didáctico-pedagógicos e participar na respectiva avaliação;

e) Promover, organizar e participar em todas as actividades complementares, curriculares e extracurriculares, incluídas no plano de actividades ou projecto educativo da escola, dentro e fora do recinto escolar;

f) Organizar, assegurar e acompanhar as actividades de enriquecimento curricular dos alunos;

g) Assegurar as actividades de apoio educativo, executar os planos de acompanhamento de alunos determinados pela administração educativa e cooperar na detecção e acompanhamento de dificuldades de aprendizagem;

h) Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respectivos pais e encarregados de educação;

i) Facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa, social e profissional dos alunos, em colaboração com os serviços especializados de orientação educativa;

j) Participar nas actividades de avaliação da escola;

l) Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível da escola;

m) Participar em actividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica;

n) Organizar e participar, como formando ou formador, em acções de formação contínua e especializada;

o) Desempenhar as actividades de coordenação administrativa e pedagógica que não sejam exclusivas dos docentes posicionados no 4.º escalão ou superior.

4 — As funções de coordenação, orientação, supervisão pedagógica e avaliação do desempenho são reservadas aos docentes posicionados no 4.º escalão ou superior, detentores, preferencialmente, de formação especializada.

5 — Em casos excepcionais devidamente fundamentados, os docentes posicionados no 3.º escalão podem exercer as funções referidas no número anterior desde que detentores de formação especializada.

6 — Os docentes dos dois últimos escalões da carreira, desde que detentores de formação especializada, podem candidatar-se, com possibilidade de renúncia a produzir efeitos no termo de cada ano escolar, a uma especialização funcional para o exercício exclusivo ou predominante das funções de supervisão pedagógica, gestão da formação,

desenvolvimento curricular, avaliação do desempenho e administração escolar, em termos a definir por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação.

7 — As funções previstas no n.º 4 são atribuídas prioritariamente aos docentes referidos no número anterior.

Artigo 36.º

Ingresso

1 — O ingresso na carreira docente faz-se mediante concurso destinado ao provimento de lugar do quadro de entre os docentes que satisfaçam os requisitos de admissão a que se refere o artigo 22.º

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o ingresso na carreira faz-se no 1.º escalão.

3 — O ingresso na carreira dos docentes portadores de habilitação profissional adequada faz-se no escalão correspondente ao tempo de serviço prestado em funções docentes e classificado com a menção qualitativa mínima de *Bom*, independentemente do título jurídico da relação de trabalho subordinado, de acordo com os critérios gerais de progressão, em termos a definir por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação.

Artigo 37.º

Progressão

1 — A progressão na carreira docente consiste na alteração do índice remuneratório através da mudança de escalão.

2 — O reconhecimento do direito à progressão ao escalão seguinte depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Da permanência de um período mínimo de serviço docente efectivo no escalão imediatamente anterior;

b) Da atribuição, na última avaliação do desempenho, de menção qualitativa não inferior a *Bom*;

c) Da frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, pelos docentes em exercício efectivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a:

i) 25 horas, no 5.º escalão da carreira docente;

ii) 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

3 — A progressão aos 3.º, 5.º e 7.º escalões depende, além dos requisitos previstos no número anterior, do seguinte:

a) Observação de aulas, no caso da progressão aos 3.º e 5.º escalões;

b) Obtenção de vaga, no caso da progressão aos 5.º e 7.º escalões.

4 — A obtenção das menções de *Excelente* e *Muito bom* no 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte, sem a observância do requisito relativo à existência de vagas.

5 — Os módulos de tempo de serviço docente nos escalões têm duração de quatro anos, com excepção do tempo de serviço no 5.º escalão, que tem a duração de dois anos.

6 — (*Revogado.*)

7 — A progressão aos 5.º e 7.º escalões, nos termos referidos na alínea b) do n.º 3, processa-se anualmente e ha-

vendo lugar à adição de um factor de compensação por cada ano suplementar de permanência nos 4.º ou 6.º escalões aos docentes que não obtiverem vaga, em termos a definir por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação.

8 — A progressão ao escalão seguinte opera-se nos seguintes momentos:

a) A progressão aos 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 8.º, 9.º e 10.º escalões opera-se na data em que o docente perfaz o tempo de serviço no escalão, desde que tenha cumprido os requisitos de avaliação do desempenho, incluindo observação de aulas quando obrigatório e formação contínua previstos nos números anteriores, sendo devido o direito à remuneração correspondente ao novo escalão a partir do 1.º dia do mês subsequente a esse momento e reportado também a essa data;

b) A progressão aos 5.º e 7.º escalões opera-se na data em que o docente obtive vaga para progressão, desde que tenha cumprido os requisitos de avaliação do desempenho, incluindo observação de aulas quando obrigatório e formação contínua previstos nos números anteriores, sendo devido o direito à remuneração correspondente ao novo escalão a partir do 1.º dia do mês subsequente a esse momento e reportado também a essa data.

9 — A listagem dos docentes que progrediram de escalão é afixada semestralmente nos estabelecimentos de educação ou de ensino.

Artigo 38.º

Equiparação a serviço docente efectivo

É equiparado a serviço efectivo em funções docentes todo aquele que for prestado pelo pessoal docente em cargo ou função cujo regime legal preveja a salvaguarda na carreira de origem do direito à contagem do tempo de serviço prestado.

SUBCAPÍTULO II

Condições de progressão e acesso na carreira

Artigo 39.º

Exercício de funções não docentes

1 — Na contagem do tempo de serviço docente efectivo para efeitos de progressão na carreira, são considerados os períodos referentes a requisição, destacamento e comissão de serviço no exercício de funções não docentes que revistam natureza técnico-pedagógica, desde que não excedam dois anos do módulo de tempo de serviço que for necessário para os referidos efeitos com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom* durante o referido período.

2 — Os períodos referentes a requisição, destacamento e comissão de serviço no exercício de funções que revistam natureza técnico-pedagógica e que excedam o limite considerado no número anterior relevam na contagem do tempo de serviço docente efectivo para efeitos de progressão na carreira se o docente obtiver na primeira avaliação de desempenho posterior ao regresso ao serviço docente efectivo menção qualitativa igual ou superior a *Bom*.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, entende-se por funções de natureza técnico-pedagógica as

que, pela sua especialização, especificidade ou especial relação com o sistema de educação e ensino, requerem, como condição para o respectivo exercício, as qualificações e exigências de formação próprias do pessoal docente.

4 — Por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação são fixadas as funções ou cargos a identificar como de natureza técnico-pedagógica.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de legislação própria que salvguarde o direito à estabilidade no emprego de origem bem como à promoção e progressão na carreira pelo exercício de determinados cargos ou funções.

Artigo 40.º

Caracterização e objectivos da avaliação do desempenho

1 — A avaliação do desempenho do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no artigo 39.º da Lei de Bases do Sistema Educativo e no respeito pelos princípios e objectivos que enformam o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública, incidindo sobre a actividade desenvolvida e tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas do docente.

2 — A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

3 — Constituem ainda objectivos da avaliação do desempenho:

- a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
- d) Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
- f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua actividade profissional.

4 — A regulamentação do sistema de avaliação do desempenho estabelecido no presente Estatuto é definida por decreto regulamentar.

5 — *(Revogado.)*

6 — Os docentes que exerçam cargos ou funções cuja enquadramento normativo ou estatuto salvguarde o direito de progressão na carreira de origem e não tenham funções lectivas distribuídas são avaliados, para efeitos do artigo 37.º, pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho.

7 — O disposto no número anterior aplica-se aos docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efectiva de trabalho que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

8 — (Revogado.)

9 — Podem os docentes abrangidos pelo n.º 6 solicitar a avaliação do desempenho através de ponderação curricular, em termos a definir por despacho normativo do membro do Governo responsável pela área da educação, nos seguintes casos:

a) Na falta da avaliação do desempenho prevista no n.º 6;

b) Tendo sido atribuída a avaliação do desempenho prevista no n.º 6, pretendam a sua alteração;

c) Os docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

Artigo 41.º

Relevância

1 — A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

a) Progressão na carreira;

b) Conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório;

c) Renovação do contrato;

d) Atribuição do prémio de desempenho.

2 — O tempo de serviço dos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo que não satisfaça a verificação do requisito do período mínimo exigido para a avaliação de desempenho releva para todos os efeitos legais.

Artigo 42.º

Âmbito e periodicidade

1 — A avaliação realiza-se segundo critérios previamente definidos que permitam aferir os padrões de qualidade do desempenho profissional, tendo em consideração o contexto sócio-educativo em que se desenvolve a sua actividade.

2 — A avaliação do desempenho do pessoal docente incide sobre as seguintes dimensões:

a) Científica e pedagógica;

b) (Revogada.)

c) Participação na escola e relação com a comunidade educativa;

d) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

3 — Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente, devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

4 — Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efectivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação a que se refere o número anterior.

5 — A avaliação dos docentes em período probatório é feita no final do mesmo e reporta-se à actividade desenvolvida no seu decurso.

6 — A avaliação dos docentes em regime de contrato a termo realiza-se no final do período de vigência do respectivo contrato e antes da eventual renovação da sua colocação, desde que tenham prestado serviço docente efectivo durante, pelo menos, 180 dias.

7 — (Revogado.)

8 — A avaliação tem uma natureza interna e externa.

9 — A avaliação interna é efectuada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada do docente e realizada em todos os escalões.

10 — A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos, sendo obrigatória nas seguintes situações:

a) Docentes em período probatório;

b) Docentes integrados no 2.º e 4.º escalões da carreira docente;

c) Para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão;

d) Docentes integrados na carreira que obtenham a menção de *Insuficiente*.

Artigo 43.º

Intervenientes no processo de avaliação do desempenho

1 — Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

a) O presidente do conselho geral;

b) O director;

c) O conselho pedagógico;

d) A secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico;

e) Os avaliadores externos e internos;

f) Os avaliados.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

5 — A composição da secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico, bem como as competências dos intervenientes mencionados no n.º 1, são definidas nos termos do n.º 4 do artigo 40.º

6 — (Revogado.)

7 — (Revogado.)

Artigo 44.º

Processo de avaliação do desempenho

(Revogado.)

Artigo 45.º

Elementos de referência da avaliação

1 — As dimensões da avaliação referidas nas alíneas a), c) e d) do n.º 2 do artigo 42.º são apreciadas tendo em consideração os seguintes elementos de referência da avaliação:

a) Os objectivos e as metas fixadas no projecto educativo do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada;

b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

2 — Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa serão fixados pelo Ministério da Educação e Ciência.

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

5 — No processo de avaliação do desempenho e durante o ano lectivo devem ser recolhidos elementos relevantes de natureza informativa, designadamente decorrentes de auto-avaliação e observação de aulas.

Artigo 45.º-A

Procedimento especial de avaliação

1 — Aos docentes posicionados em determinados escalões da carreira ou os que exerçam funções específicas conforme referido em decreto regulamentar, podem ser sujeitos ao regime especial de avaliação nele definido.

2 — Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo para aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efectivamente requerido nos termos legais podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.

Artigo 46.º

Sistema de classificação

1 — (Revogado.)

2 — O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

3 — As classificações quantitativas são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão em menções qualitativas nos seguintes termos:

a) *Excelente* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;

b) *Muito Bom* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção *Excelente*;

c) *Bom* se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de *Muito Bom* ou *Excelente*;

d) *Regular* se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;

e) *Insuficiente* se a classificação for inferior a 5.

4 — Os percentis previstos no número anterior aplicam-se por universo de docentes a estabelecer por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação.

5 — (Revogado.)

6 — (Revogado.)

7 — (Revogado.)

8 — (Revogado.)

9 — As percentagens referidas no n.º 4 podem ser acrescidas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação, tendo por referência os resultados obtidos pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada na respectiva avaliação externa.

10 — A atribuição das menções qualitativas de *Muito Bom* e *Excelente* depende do cumprimento efectivamente verificado de 95 % da componente lectiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efectivo nos termos do artigo 103.º

Artigo 47.º

Reclamação e recurso

1 — O avaliado é notificado da avaliação final podendo dela apresentar reclamação escrita no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua notificação, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo de 15 dias úteis.

2 — Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o presidente do conselho geral a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.

3 — A proposta de decisão do recurso compete a uma comissão de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao presidente do conselho geral.

Artigo 48.º

Efeitos da avaliação

1 — A atribuição aos docentes da carreira das menções qualitativas de *Excelente* e *Muito Bom* resultam nos seguintes efeitos:

a) A menção de *Excelente* num ciclo avaliativo determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte;

b) A menção de *Muito Bom* num ciclo avaliativo determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte;

c) A menção de *Excelente* ou de *Muito Bom* nos 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte, sem observação do requisito relativo à existência de vagas;

d) A atribuição de um prémio pecuniário de desempenho, nos termos definidos no artigo 63.º;

e) As menções de *Excelente* e *Muito Bom* não constituem elementos de bonificação no concurso de professores.

2 — A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a *Bom* determina:

a) Que seja considerado o período de tempo do respectivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente;

b) O termo com sucesso do período probatório.

3 — A atribuição da menção de *Regular* determina que o período de tempo a que respeita só seja considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano.

4 — A atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* implica:

a) A não contagem do tempo de serviço do respectivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente e o reinício do ciclo de avaliação;

b) A obrigatoriedade de conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de aulas;

c) A cessação da nomeação provisória do docente em período probatório, no termo do referido período;

d) A impossibilidade de nova candidatura a qualquer título, à docência, no mesmo ano ou no ano escolar imediatamente subsequente àquele em que realizou o período probatório.

5 — A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de *Insuficiente* determina a instauração de um processo de averiguações.

6 — A atribuição aos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo de duas menções consecutivas de *Insuficiente* determina a impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição daquela avaliação.

7 — A atribuição aos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo da menção qualitativa de *Muito Bom* ou *Bom*, na última avaliação de desempenho, nos termos do presente diploma, determina a soma de 1 valor à graduação dos candidatos para efeitos do concurso seguinte.

Artigo 49.º

Garantias do processo de avaliação do desempenho

1 — Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente Estatuto, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada docente ser arquivados no respectivo processo individual.

2 — Todos os intervenientes no processo, à excepção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3 — Anualmente, e após conclusão do processo de avaliação, são divulgados na escola os resultados globais da avaliação do desempenho mediante informação não nominativa contendo o número de menções globalmente atribuídas ao pessoal docente, bem como o número de docentes não sujeitos à avaliação do desempenho.

Artigo 50.º

Atribuição da menção qualitativa de *Muito Bom*

(Revogado.)

Artigo 51.º

Cursos especializados

(Revogado.)

Artigo 52.º

Avaliação intercalar

(Revogado.)

Artigo 53.º

Comissão de avaliação e garantias do processo

(Revogado.)

Artigo 54.º

Aquisição de outras habilitações

1 — A aquisição por docentes profissionalizados, integrados na carreira, do grau académico de mestre em domínio directamente relacionado com a área científica que leccionem ou em Ciências da Educação, confere direito à redução de um ano no tempo de serviço legalmente exigido para a progressão ao escalão seguinte, desde que, em qualquer caso, na avaliação do desempenho docente lhes tenha sido sempre atribuída menção qualitativa igual ou superior a *Bom*.

2 — A aquisição por docentes profissionalizados integrados na carreira, do grau académico de doutor em domínio directamente relacionado com a área científica que leccionem ou em Ciências da Educação confere direito à redução de dois anos no tempo de serviço legalmente exigido para a progressão ao escalão seguinte, desde que, em qualquer caso, na avaliação do desempenho docente

lhes tenha sido sempre atribuída menção qualitativa igual ou superior a *Bom*.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos docentes que, nos termos legais, foram dispensados da profissionalização.

4 — As características dos mestrados e doutoramentos a que se referem os n.ºs 1 e 2 são definidas por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação.

Artigo 55.º

Aquisição de licenciatura por docentes profissionalizados

(Revogado.)

Artigo 56.º

Qualificação para o exercício de outras funções educativas

1 — A qualificação para o exercício de outras funções ou actividades educativas especializadas por docentes integrados na carreira com nomeação definitiva, nos termos do artigo 36.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, adquire-se pela frequência, com aproveitamento, de cursos de formação especializada realizados em estabelecimentos de ensino superior para o efeito competentes nas seguintes áreas:

- a) Educação Especial;
- b) Administração Escolar;
- c) Administração Educacional;
- d) Animação Sócio-Cultural;
- e) Educação de Adultos;
- f) Orientação Educativa;
- g) Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores;
- h) Gestão e Animação de Formação;
- i) Comunicação Educacional e Gestão da Informação;
- j) Inspeção da Educação.

2 — Constitui ainda qualificação para o exercício de outras funções educativas a aquisição, por docentes profissionalizados integrados na carreira, dos graus de mestre e de doutor nas áreas referidas no número anterior.

3 — Podem ainda ser definidas outras áreas de formação especializada, tomando em consideração as necessidades de desenvolvimento do sistema educativo, por despacho do membro do Governo responsável pela área da educação.

4 — Os cursos a que se refere o n.º 1 do presente artigo serão definidos por despacho do Ministro da Educação e Ciência.

Artigo 57.º

Exercício de outras funções educativas

1 — O docente que se encontre qualificado para o exercício de outras funções educativas, nos termos do artigo anterior, é obrigado ao desempenho efectivo dessas mesmas funções quando para tal tenha sido eleito ou designado, salvo nos casos em que, por despacho do Ministro da Educação e Ciência, sejam reconhecidos motivos atendíveis e fundamentados que o incapacitem para aquele exercício.

2 — A recusa pelo docente que se encontre qualificado para o exercício de outras funções educativas, nos termos do n.º 1 do artigo anterior, do desempenho efectivo dessas mesmas funções, quando para tal tenha sido eleito ou designado, determina, na primeira avaliação do desempenho a ela subsequente, a atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente*.

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

SUBCAPÍTULO III

Intercomunicabilidade

Artigo 58.º

Intercomunicabilidade com carreiras do regime geral
(*Revogado.*)

CAPÍTULO VIII

Remunerações e outras prestações pecuniárias

Artigo 59.º

Índices remuneratórios

1 — A carreira docente é remunerada de acordo com as escalas indicatórias constantes do anexo ao presente Estatuto, que dele faz parte integrante.

2 — O valor a que corresponde o índice 100 das escalas indicatórias e índices referido no número anterior é fixado por portaria conjunta do Primeiro-Ministro e do membro do Governo responsável pela área das finanças.

Artigo 60.º

Remuneração de outras funções educativas

(*Revogado.*)

Artigo 61.º

Cálculo da remuneração horária

A remuneração horária normal é calculada através da fórmula $(Rb \times 12) / (52 \times n)$, sendo Rb a remuneração mensal fixada para o respectivo escalão c *n* o n.º 35, nos termos do n.º 1 do artigo 76.º

Artigo 62.º

Remuneração por trabalho extraordinário

1 — As horas de serviço docente extraordinário são compensadas por um acréscimo da retribuição horária normal de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 % para a 1.ª hora semanal de trabalho extraordinário diurno;
- b) 50 % para as horas subsequentes de trabalho extraordinário diurno.

2 — A retribuição do trabalho extraordinário nocturno é calculada através da multiplicação do valor da hora extraordinária diurna de serviço docente pelo coeficiente 1,25.

Artigo 63.º

Prémio de desempenho

1 — O docente do quadro em efectividade de serviço docente tem direito a um prémio pecuniário de desempenho, a abonar numa única prestação, por cada duas avaliações de desempenho consecutivas, ou três interpoladas, com menção qualitativa igual ou superior a *Muito bom*, de montante a fixar por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da educação, a publicar no *Diário da República*.

2 — O prémio de desempenho a que se refere o número anterior é processado e pago numa única prestação no final do ano em que se verificar a aquisição deste direito.

3 — A concessão do prémio é promovida oficiosamente pela respectiva escola ou agrupamento nos 30 dias após o termo do período de atribuição da avaliação.

4 — Quando o direito ao prémio de desempenho ocorra no mesmo ano civil em que houve progressão ao escalão seguinte da categoria, o mesmo é processado e pago no ano seguinte, tendo por referência o índice remuneratório que o docente auferia no período respeitante ao ciclo de avaliação.

CAPÍTULO IX

Mobilidade

SUBCAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 64.º

Formas de mobilidade

1 — São instrumentos de mobilidade dos docentes:

- a) O concurso;
- b) A permuta;
- c) A requisição;
- d) O destacamento;
- e) A comissão de serviço.

2 — Constitui ainda uma forma de mobilidade a transição entre níveis ou ciclos de ensino e entre grupos de recrutamento.

3 — Por iniciativa da Administração, pode ocorrer a transferência do docente para a mesma categoria e em lugar vago do quadro de outro estabelecimento escolar, independentemente de concurso, com fundamento em interesse público decorrente do planeamento e organização da rede escolar, caso em que se aplica, com as devidas adaptações, o regime de transferência por ausência da componente lectiva previsto no Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de Janeiro.

4 — As regras de mobilidade especial aplicáveis aos docentes dos quadros sem componente lectiva atribuída são as definidas em diploma próprio.

5 — O disposto no presente artigo, com excepção do n.º 3, aplica-se apenas aos docentes com nomeação definitiva em lugar do quadro de agrupamento de escolas, de escola não agrupada ou de zona pedagógica.

Artigo 65.º

Concurso

O concurso visa o preenchimento das vagas existentes nos quadros de agrupamento, escola não agrupada ou de zona pedagógica, podendo constituir ainda um instrumento de mudança dos docentes de um para outro quadro.

Artigo 66.º

Permuta

1 — A permuta consiste na troca de docentes pertencentes à mesma categoria, nível e grau de ensino e ao mesmo grupo de recrutamento.

2 — O Ministro da Educação e Ciência, por portaria, fixará as condições em que poderá ser autorizado o recurso à permuta.

Artigo 67.º

Requisição

1 — A requisição de docentes visa assegurar o exercício transitório de funções nos serviços e organismos centrais e regionais do Ministério da Educação e Ciência, bem como nos órgãos e instituições sob a sua tutela.

2 — A requisição pode ainda visar:

a) O exercício transitório de tarefas excepcionais em qualquer serviço da administração central, regional ou local;

b) O exercício de funções docentes em estabelecimentos de ensino superior;

c) O exercício de funções docentes de educação ou de ensino não estatal;

d) O exercício de funções docentes ou técnicas junto de federações desportivas que gozem do estatuto de utilidade pública desportiva;

e) O exercício temporário de funções em empresas dos sectores público, privado ou cooperativo;

f) O exercício de funções técnicas em comissões e grupos de trabalho;

g) O exercício de funções docentes no ensino c ou divulgação da língua e cultura portuguesas em instituições de ensino superior;

h) O exercício de funções em associações exclusivamente profissionais de pessoal docente.

3 — À mobilidade dos docentes entre os quadros da administração central e das administrações regionais autónomas é igualmente aplicável o regime da requisição.

4 — A entidade requisitante deve explicitar no seu pedido a natureza das funções a exercer pelo docente.

Artigo 68.º

Destacamento

O destacamento de docentes é admitido apenas para o exercício:

a) De funções docentes em estabelecimentos de educação ou de ensino públicos;

b) De funções docentes na educação extra-escolar;

c) *(Revogada.)*

d) De funções docentes nas escolas curopcias;

e) *(Revogada.)*

Artigo 69.º

Duração da requisição e do destacamento

1 — Os docentes podem ser requisitados ou destacados por um ano escolar, eventualmente prorrogáveis até ao limite de quatro anos escolares, incluindo o 1.º

2 — O limite previsto no número anterior é de nove anos no caso de funções docentes nas escolas curopcias.

3 — A requisição ou o destacamento podem ser dados por findos, a qualquer momento, por conveniência de serviço ou a requerimento fundamentado do docente.

4 — Findo o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2, o docente:

a) Regressa à escola de origem, não podendo voltar a ser requisitado ou destacado durante o prazo de quatro anos escolares;

b) É reconvertido ou reclassificado em diferente carreira e categoria, de acordo com as funções que vinha desempenhando, os requisitos habilitacionais detidos, as

necessidades dos serviços e o nível remuneratório que detinha, aplicando-se com as devidas adaptações o disposto na lei geral; ou

c) Requer a passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração.

5 — Nas situações da alínea b) do número anterior, o docente é integrado no serviço onde se encontra requisitado ou destacado em lugar vago do respectivo quadro ou mediante a criação de lugar, a extinguir quando vagar.

6 — O docente que regressar ao serviço após ter passado pela situação de licença prevista na alínea c) do n.º 3 fica impedido de ser requisitado ou destacado antes de decorrido um período mínimo de quatro anos escolares após o regresso.

Artigo 70.º

Comissão de serviço

A comissão de serviço destina-se ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, de funções em gabinetes dos membros do Governo ou equiparados ou ainda de outras funções para as quais a lei exija esta forma de provimento.

Artigo 71.º

Autorização

1 — A autorização de destacamento, requisição, comissão de serviço e transferência de docentes é concedida por despacho do membro do Governo responsável pela área da educação, após parecer do órgão de direcção executiva do estabelecimento de educação ou de ensino a cujo quadro pertencem.

2 — A autorização prevista no número anterior deverá referir obrigatoriamente que se encontra assegurada a substituição do docente.

3 — Por despacho do membro do Governo responsável pela área da educação é fixado o período durante o qual podem, em cada ano escolar, ser requeridos o destacamento e a requisição de pessoal docente.

4 — O destacamento, a requisição, a comissão de serviço e a transferência só produzem efeitos no início de cada ano escolar.

5 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 não é aplicável em caso de nomeação para cargo dirigente ao exercício de funções em gabinetes dos membros do Governo, ou a outras funções na Administração Pública para as quais a lei exija a mesma forma de provimento, situação em que se aplica a legislação própria.

Artigo 72.º

Transição entre níveis de ensino e grupos de recrutamento

1 — Os docentes podem transitar, por concurso, entre os diversos níveis ou ciclos de ensino previstos neste Estatuto e entre os grupos de recrutamento estabelecidos em legislação própria.

2 — A transição fica condicionada à existência das qualificações profissionais exigidas para o nível, ciclo de ensino ou grupo de recrutamento a que o docente concorre.

3 — *(Revogado.)*

4 — A mudança de nível, ciclo ou grupo de recrutamento não implica por si alterações na situação jurídico-funcional já detida, contando-se, para todos os efeitos, o tempo de serviço já prestado na carreira.

SUBCAPÍTULO II

Exercício de funções docentes por outros funcionários

Artigo 73.º

Exercício a tempo inteiro de funções docentes

1 — O exercício a tempo inteiro em estabelecimentos de educação ou de ensino públicos das funções docentes previstas no artigo 33.º do presente Estatuto, pode ser assegurado por outros funcionários públicos que preencham os requisitos legalmente exigidos para o efeito.

2 — As funções docentes referidas no número anterior são exercidas em regime de requisição ou outro instrumento de mobilidade geral.

Artigo 74.º

Acumulação de funções

A acumulação de cargo ou lugar da Administração Pública com o exercício de funções docentes em estabelecimento de educação ou de ensino públicos, ao abrigo do disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, só é permitida nas situações de contratação previstas no artigo 33.º do presente Estatuto.

CAPÍTULO X

Condições de trabalho

SUBCAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 75.º

Regime geral

O pessoal docente rege-se em matéria de duração de trabalho, férias, faltas e licenças pelas disposições constantes dos subcapítulos seguintes.

SUBCAPÍTULO II

Duração de trabalho

Artigo 76.º

Duração semanal

1 — O pessoal docente em exercício de funções é obrigado à prestação de trinta e cinco horas semanais de serviço.

2 — O horário semanal dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva e desenvolve-se em cinco dias de trabalho.

3 — No horário de trabalho do docente é obrigatoriamente registada a totalidade das horas correspondentes à duração da respectiva prestação semanal de trabalho, com excepção da componente não lectiva destinada a trabalho individual e da participação em reuniões de natureza pedagógica, convocadas nos termos legais, que decorram de necessidades ocasionais e que não possam ser realizadas nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 82.º

Artigo 77.º

Componente lectiva

1 — A componente lectiva do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico é de vinte e cinco horas semanais.

2 — A componente lectiva do pessoal docente dos restantes ciclos e níveis de ensino, incluindo a educação especial, é de vinte e duas horas semanais.

Artigo 78.º

Organização da componente lectiva

1 — Na organização da componente lectiva será tido em conta o máximo de turmas disciplinares a atribuir a cada docente, de molde a, considerados os correspondentes programas, assegurar-lhe o necessário equilíbrio global, garantindo um elevado nível de qualidade ao ensino.

2 — A componente lectiva do horário do docente corresponde ao número de horas leccionadas e abrange todo o trabalho com a turma ou grupo de alunos durante o período de leccionação da disciplina ou área curricular não disciplinar.

3 — Não é permitida a distribuição ao docente de mais de seis horas lectivas consecutivas, de acordo com os períodos referidos no n.º 2 do artigo 94.º

Artigo 79.º

Redução da componente lectiva

1 — A componente lectiva do trabalho semanal a que estão obrigados os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e da educação especial é reduzida, até ao limite de oito horas, nos termos seguintes:

- a) De duas horas logo que os docentes atinjam 50 anos de idade e 15 anos de serviço docente;
- b) De mais duas horas logo que os docentes atinjam 55 anos de idade e 20 anos de serviço docente;
- c) De mais quatro horas logo que os docentes atinjam 60 anos de idade e 25 anos de serviço docente.

2 — Os docentes da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico em regime de monodocência, que completarem 60 anos de idade, independentemente de outro requisito, podem requerer a redução de cinco horas da respectiva componente lectiva semanal.

3 — Os docentes da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico que atinjam 25 e 33 anos de serviço lectivo efectivo em regime de monodocência podem ainda requerer a concessão de dispensa total da componente lectiva, pelo período de um ano escolar.

4 — As reduções ou a dispensa total da componente lectiva previstas nos números anteriores apenas produzem efeitos no início do ano escolar imediato ao da verificação dos requisitos exigidos.

5 — A dispensa prevista no n.º 3 pode ser usufruída num dos cinco anos imediatos àquele em que se verificar o requisito exigido, ponderada a conveniência do serviço.

6 — A redução da componente lectiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, nos termos dos números anteriores, determina o acréscimo correspondente da componente não lectiva a nível de estabelecimento de ensino, mantendo-se a obrigatoriedade de prestação pelo docente de trinta e cinco horas de serviço semanal.

7 — Na situação prevista no n.º 3, a componente não lectiva de estabelecimento é limitada a vinte e cinco horas semanais e preenchida preferencialmente pelas actividades previstas nas alíneas d), f), g), i), j) e n) do n.º 3 do artigo 82.º

Artigo 80.º

Exercício de outras funções pedagógicas

1 — O desempenho de cargos de natureza pedagógica, designadamente de orientação educativa e de supervisão pedagógica, dá lugar a redução da componente lectiva.

2 — Ao número de horas de redução da componente lectiva a que os docentes tenham direito pelo exercício de funções pedagógicas são subtraídas as horas correspondentes à redução da componente lectiva semanal de que os mesmos beneficiam em função da sua idade e tempo de serviço.

3 — A redução da componente lectiva prevista no n.º 1 é fixada por despacho do membro do Governo responsável pela área da educação.

Artigo 81.º

Dispensa da componente lectiva

(Revogado.)

Artigo 82.º

Componente não lectiva

1 — A componente não lectiva 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.

2 — 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 trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica.

3 — O trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino deve ser desenvolvido sob orientação das respectivas estruturas pedagógicas intermédias com o objectivo de contribuir para a realização do projecto educativo da escola, podendo compreender, em função da categoria detida, as seguintes actividades:

a) A colaboração em actividades de complemento curricular que visem promover o enriquecimento cultural e a inserção dos educandos na comunidade;

b) A informação e orientação educacional dos alunos em colaboração com as famílias e com as estruturas escolares locais e regionais;

c) A participação em reuniões de natureza pedagógica legalmente convocadas;

d) A participação, devidamente autorizada, em acções de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico-didáctica com ligação à matéria curricular leccionada, bem como as relacionadas com as necessidades de funcionamento da escola definidas no respectivo projecto educativo ou plano de actividades;

e) A substituição de outros docentes do mesmo agrupamento de escolas ou escola não agrupada na situação de ausência de curta duração, nos termos do n.º 5;

f) A realização de estudos e de trabalhos de investigação que entre outros objectivos visem contribuir para a promoção do sucesso escolar e educativo;

g) A assessoria técnico-pedagógica de órgãos de administração e gestão da escola ou agrupamento;

h) O acompanhamento e apoio aos docentes em período probatório;

i) O desempenho de outros cargos de coordenação pedagógica;

j) O acompanhamento e a supervisão das actividades de enriquecimento e complemento curricular;

l) A orientação e o acompanhamento dos alunos nos diferentes espaços escolares;

m) O apoio individual a alunos com dificuldades de aprendizagem;

n) A produção de materiais pedagógicos.

4 — A distribuição de serviço docente a que se refere o número anterior é determinada pelo órgão de direcção executiva, ouvido o conselho pedagógico e as estruturas de coordenação intermédias, de forma a:

a) Assegurar que as necessidades de acompanhamento pedagógico e disciplinar dos alunos são satisfeitas;

b) Permitir a realização de actividades educativas que se mostrem necessárias à plena ocupação dos alunos durante o período de permanência no estabelecimento escolar.

5 — Para os efeitos do disposto na alínea e) do n.º 3, considera-se ausência de curta duração a que não for superior a 5 dias lectivos na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico ou a 10 dias lectivos nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário.

6 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea e) do n.º 3 deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas.

7 — A substituição prevista na alínea e) do n.º 3 tem lugar nos seguintes termos:

a) Preferencialmente, mediante permuta da actividade lectiva programada entre os docentes da mesma turma ou entre docentes legalmente habilitados para a leccionação da disciplina, no âmbito do departamento curricular ou do conselho de docentes;

b) Mediante leccionação da aula correspondente por um docente do quadro com formação adequada e componente lectiva incompleta, de acordo com o planeamento diário elaborado pelo docente titular de turma ou disciplina;

c) Através da organização de actividades de enriquecimento e complemento curricular que possibilitem a ocupação educativa dos alunos, quando não for possível assegurar as actividades curriculares nas condições previstas nas alíneas anteriores.

Artigo 83.º

Serviço docente extraordinário

1 — Considera-se serviço docente extraordinário aquele que, por determinação do órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, for prestado além do número de horas das componentes lectiva e não lectiva registadas no horário semanal de trabalho do docente.

2 — (Revogado.)

3 — O docente não pode recusar-se ao cumprimento do serviço extraordinário que lhe for distribuído resultante de situações ocorridas no decurso do ano lectivo, podendo no entanto solicitar dispensa da respectiva prestação por motivos atendíveis.

4 — O serviço docente extraordinário não pode exceder cinco horas por semana, salvo casos excepcionais

devidamente fundamentados e autorizados pelo director regional.

5 — (Revogado.)

6 — O cálculo do valor da hora lectiva extraordinária tem por base a duração da componente lectiva do docente, nos termos previstos no artigo 77.º do presente Estatuto.

7 — Não deve ser distribuído serviço docente extraordinário aos docentes que se encontrem ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante e apoio a filhos deficientes, e ainda àqueles que beneficiem de redução ou dispensa total da componente lectiva nos termos do artigo 79.º, salvo nas situações em que tal se manifeste necessário para completar o horário semanal do docente em função da carga horária da disciplina que ministra.

Artigo 84.º

Serviço docente nocturno

1 — Considera-se serviço docente nocturno o que estiver fixado no regime geral da função pública.

2 — Para efeitos de cumprimento da componente lectiva, as horas de serviço docente nocturno são bonificadas com o factor 1,5, arredondado por defeito.

Artigo 85.º

Tempo parcial

Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 79.º, o pessoal docente dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode exercer funções em regime de tempo parcial, nos termos previstos para os demais funcionários e agentes da Administração Pública.

SUBCAPÍTULO III

Férias, faltas e licenças

Artigo 86.º

Regime geral

1 — Ao pessoal docente aplica-se a legislação geral em vigor na função pública em matéria de férias, faltas e licenças, com as adaptações constantes das secções seguintes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por:

a) Serviço — os agrupamentos de escola ou as escolas não agrupadas;

b) Dirigente e dirigente máximo — o órgão de direcção executiva da escola ou do agrupamento de escolas.

3 — As autorizações previstas na legislação geral sobre a matéria regulada no presente subcapítulo podem ser concedidas desde que salvaguardada a possibilidade de substituição dos docentes.

SECÇÃO I

Férias

Artigo 87.º

Direito a férias

1 — O pessoal docente tem direito em cada ano ao período de férias estabelecido na lei geral.

2 — O pessoal docente contratado em efectividade de serviço à data em que termina o ano lectivo e com menos de um ano de docência tem direito ao gozo de um período de férias igual ao produto do número inteiro correspondente a dois dias e meio por mês completo de serviço prestado até 31 de Agosto pelo coeficiente 0,833, arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se como mês completo de serviço o período de duração superior a 15 dias.

Artigo 88.º

Período de férias

1 — As férias do pessoal docente em exercício de funções são gozadas entre o termo de um ano lectivo e o início do ano lectivo seguinte.

2 — As férias podem ser gozadas num único período ou em dois interpolados, um dos quais com a duração mínima de oito dias úteis consecutivos.

3 — O período ou períodos de férias são marcados tendo em consideração os interesses dos docentes e a conveniência da escola, sem prejuízo de em todos os casos ser assegurado o funcionamento dos estabelecimentos de educação ou de ensino.

4 — Não se verificando acordo, as férias serão marcadas pelo órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, nos termos previstos no n.º 1.

Artigo 89.º

Acumulação de férias

As férias respeitantes a determinado ano podem, por conveniência de serviço ou por interesse do docente, ser gozadas no ano civil imediato, em acumulação com as vencidas neste, até ao limite de 30 dias úteis, salvaguardados os interesses do estabelecimento de educação ou de ensino e mediante acordo do respectivo órgão de administração e gestão.

Artigo 90.º

Interrupção do gozo de férias

Durante o gozo do período de férias, o pessoal docente não deve ser convocado para a realização de quaisquer tarefas.

SECÇÃO II

Interrupção da actividade lectiva

Artigo 91.º

Interrupção da actividade

1 — Durante os períodos de interrupção da actividade lectiva, a distribuição do serviço docente para cumprimento das necessárias tarefas de natureza pedagógica ou organizacional, designadamente as de avaliação e planeamento, consta de um plano elaborado pelo órgão de direcção executiva do estabelecimento de educação ou de ensino do qual deve ser dado prévio conhecimento aos docentes.

2 — Na elaboração do plano referido no número anterior deve ser tido em conta que os períodos de interrupção da actividade lectiva podem ainda ser utilizados pelos docentes para a frequência de acções de formação e para a componente não lectiva de trabalho individual.

Artigo 92.º

Comparência na escola

(Revogado.)

Artigo 93.º

Duração dos períodos de interrupção

(Revogado.)

SECÇÃO III

Faltas

Artigo 94.º

Conceito de falta

1 — Falta é a ausência do docente durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no estabelecimento de educação ou de ensino, no desempenho de actividade das componentes lectiva e não lectiva, ou em local a que deva deslocar-se no exercício de tais funções.

2 — As faltas dadas a tempos registados no horário individual do docente são referenciadas a:

a) Períodos de uma hora, tratando-se de docentes da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico;

b) Períodos de quarenta e cinco minutos, tratando-se de docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

3 — A ausência do docente a um dos tempos de uma aula de 90 minutos de duração é registada nos termos da alínea b) do número anterior.

4 — (Revogado.)

5 — É considerado um dia de falta a ausência a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço docente que deva ser obrigatoriamente registado no horário semanal do docente.

6 — É ainda considerada falta a um dia:

a) A ausência do docente a serviço de exames;

b) A ausência do docente a reuniões que visem a avaliação sumativa de alunos.

7 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica convocadas nos termos da lei é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

8 — As faltas por períodos inferiores a um dia são adicionadas no decurso do ano escolar para efeitos do disposto no n.º 5.

9 — As faltas a serviço de exames, bem como a reuniões que visem a avaliação sumativa de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento, por maternidade e paternidade, por nascimento, por falecimento de familiar, por doença, por doença prolongada, por acidente em serviço, por isolamento profilático e para cumprimento de obrigações legais, tal como regulado na lei.

10 — A falta ao serviço lectivo que dependa de autorização apenas pode ser permitida quando o docente tenha apresentado à direcção executiva da escola o plano da aula a que pretende faltar.

Artigo 95.º

Faltas a exames e reuniões

(Revogado.)

Artigo 96.º

Faltas justificadas

(Revogado.)

Artigo 97.º

Rastreio das condições de saúde

(Revogado.)

Artigo 98.º

Justificação e verificação domiciliária da doença

(Revogado.)

Artigo 99.º

Regresso ao serviço no decurso do ano escolar

1 — O docente que, tendo passado à situação de licença sem vencimento de longa duração na sequência de doença, regresso ao serviço no decurso do ano escolar permanecerá no quadro a que pertence em funções de apoio até ao início do ano escolar seguinte.

2 — O regresso ao serviço nos termos do número anterior depende de parecer favorável da junta médica.

Artigo 100.º

Junta médica

1 — Sem prejuízo das competências reconhecidas por lei à junta médica da Caixa Geral de Aposentações, a referência à junta médica prevista na lei geral e no presente diploma considera-se feita às juntas médicas das direcções regionais de educação.

2 — Há ainda lugar a intervenção da junta médica da direcção regional de educação nas situações de licença por gravidez de risco clínico prevista no Código do Trabalho.

Artigo 101.º

Condição de trabalhador-estudante

1 — É trabalhador-estudante para efeitos do presente Estatuto o docente que frequente instituição de ensino superior tendo em vista a obtenção de grau académico ou de pós-graduação e desde que esta se destine ao seu desenvolvimento profissional na docência.

2 — Aos docentes abrangidos pelo Estatuto do Trabalhador-Estudante pode ser distribuído serviço lectivo extraordinário no início do ano escolar, sendo obrigatório o respectivo cumprimento, excepto nos dias em que beneficiem das dispensas ou faltas previstas na legislação sobre trabalhadores-estudantes.

3 — Na organização dos horários, o órgão competente deve, sempre que possível, definir um horário de trabalho que possibilite ao docente a frequência das aulas dos cursos referidos no n.º 1 e a inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

Artigo 102.º

Faltas por conta do período de férias

1 — O docente pode faltar um dia útil por mês, por conta do período de férias, até ao limite de sete dias úteis por ano.

2 — As faltas previstas no presente artigo quando dadas por docente em período probatório apenas podem ser descontadas nas férias do próprio ano.

3 — O docente que pretenda faltar ao abrigo do disposto no presente artigo deve solicitar, com a antecedência mínima de três dias úteis, autorização escrita ao órgão de direcção executiva do respectivo estabelecimento de educação ou de ensino, ou se tal não for comprovadamente possível, no próprio dia, por participação oral, que deve ser reduzida a escrito no dia em que o docente regressar ao serviço.

4 — As faltas a tempos lectivos por conta do período de férias são computadas nos termos previstos do n.º 5 do artigo 94.º, até ao limite de quatro dias, a partir do qual são consideradas faltas a um dia.

Artigo 103.º

Prestação efectiva de serviço

Para efeitos de aplicação do disposto no presente Estatuto, consideram-se ausências equiparadas a prestação efectiva de serviço, para além das consagradas em legislação própria, ainda as seguintes:

- a) Assistência a filhos menores;
- b) Doença;
- c) Doença prolongada;
- d) Prestação de provas de avaliação por trabalhador-estudante abrangido pelo n.º 1 do artigo 101.º;
- e) Licença sabática e equiparação a bolsceiro;
- f) Dispensas para formação nos termos do artigo 109.º;
- g) Exercício do direito à greve;
- h) Prestação de provas de concurso.

Artigo 104.º

Bonificação da assiduidade

(Revogado.)

SECÇÃO IV

Licenças

Artigo 105.º

Licença sem vencimento até 90 dias

1 — O docente provido definitivamente num lugar dos quadros com, pelo menos, três anos de serviço docente efectivo pode requerer em cada ano civil licença sem vencimento até 90 dias, a gozar seguidamente.

2 — A licença sem vencimento é autorizada por períodos de 30, 60 ou 90 dias.

3 — O gozo de licença sem vencimento até 90 dias impede que seja requerida nova licença da mesma natureza no prazo de três anos.

4 — O docente a quem a licença tenha sido concedida só pode regressar ao serviço após o gozo integral daquela.

Artigo 106.º

Licença sem vencimento por um ano

1 — O gozo de licença sem vencimento por um ano pelo pessoal docente é obrigatoriamente coincidente com o início e o termo do ano escolar.

2 — O período de tempo de licença é contado para efeitos de aposentação, sobrevivência e fruição dos benefi-

cios da ADSE se o docente mantiver os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da sua concessão.

Artigo 107.º

Licença sem vencimento de longa duração

1 — O docente provido definitivamente num lugar dos quadros com, pelo menos, cinco anos de serviço docente efectivo pode requerer licença sem vencimento de longa duração.

2 — O início e o termo da licença sem vencimento de longa duração são obrigatoriamente coincidentes com as datas de início e de termo do ano escolar.

3 — O docente em gozo de licença sem vencimento de longa duração pode requerer, nos termos do número anterior, o regresso ao quadro de origem, numa das vagas existentes no respectivo grupo de docência ou na primeira que venha a ocorrer no quadro a que pertence.

4 — Para efeitos de regresso ao quadro de origem, o docente deve apresentar o respectivo requerimento até ao final do mês de Setembro do ano lectivo anterior àquele em que pretende regressar.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de o docente se apresentar a concurso para colocação num lugar dos quadros, quando não existir vaga no quadro de origem.

6 — No caso de o docente não obter colocação por concurso em lugar do quadro mantém-se na situação de licença sem vencimento de longa duração, com os direitos previstos nos números anteriores.

Artigo 108.º

Licença sabática

1 — Ao docente nomeado definitivamente em lugar do quadro, com avaliação do desempenho igual ou superior a Bom, com, pelo menos, oito anos de tempo de serviço ininterrupto no exercício efectivo de funções docentes, pode ser concedida licença sabática, pelo período de um ano escolar, nas condições a fixar por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação.

2 — A licença sabática corresponde à dispensa da actividade docente, destinando-se à formação contínua, à frequência de cursos especializados ou à realização de investigação aplicada que sejam incompatíveis com a manutenção de desempenho de serviço docente.

SECÇÃO V

Dispensas

Artigo 109.º

Dispensas para formação

1 — Ao pessoal docente podem ser concedidas dispensas de serviço docente para participação em actividades de formação destinadas à respectiva actualização, nas condições a regulamentar por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação, com as especialidades previstas nos números seguintes.

2 — As dispensas para formação da iniciativa de serviços centrais, regionais ou do agrupamento de escolas ou escola não agrupada a que o docente pertence são concedidas preferencialmente na componente não lectiva do horário do docente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a formação de iniciativa do docente é autorizada durante os períodos de interrupção da actividade lectiva.

4 — Quando for comprovadamente inviável ou insuficiente a utilização das interrupções lectivas, a formação a que se refere o número anterior pode ser realizada nos períodos destinados ao exercício da componente não lectiva nas seguintes condições:

- a) Tratando-se de educadores de infância;
- b) Nos restantes casos, até ao limite de dez horas por ano escolar.

5 — A dispensa a que se refere o presente artigo não pode exceder, por ano escolar, cinco dias úteis seguidos ou oito interpolados.

SECÇÃO VI

Equiparação a bolsheiro

Artigo 110.º

Equiparação a bolsheiro

1 — A concessão da equiparação a bolsheiro ao pessoal docente rege-se pelo disposto nos Decretos-Leis n.ºs 272/88, de 3 de Agosto, e 282/89, de 23 de Agosto, com as especialidades constantes de portaria do membro do Governo responsável pela área da educação.

2 — O período máximo pelo qual for concedida a equiparação a bolsheiro, incluindo a autorizada a tempo parcial, é deduzido em 50 % na redução de tempo de serviço prevista no artigo 54.º

3 — A concessão de equiparação a bolsheiro não pode anteceder ou suceder à licença sabática sem que decorra um período mínimo de dois anos escolares de intervalo.

4 — O docente que tiver beneficiado do estatuto de equiparado a bolsheiro é obrigado a prestar a sua actividade efectiva no Ministério da Educação e Ciência pelo número de anos correspondente à totalidade do período de equiparação que lhe tiver sido concedido.

5 — O não cumprimento do estabelecido no número anterior retira a possibilidade de concessão de nova equiparação e obriga à reposição de todos os vencimentos percebidos pelo docente durante o período em que beneficiou desta condição.

SECÇÃO VII

Acumulação

Artigo 111.º

Acumulações

1 — Aos docentes integrados na carreira pode ser autorizada a acumulação do exercício de funções docentes em estabelecimentos de educação ou de ensino com:

- a) Actividades de carácter ocasional que possam ser consideradas como complemento da actividade docente;
- b) O exercício de funções docentes ou de formação em outros estabelecimentos de educação ou de ensino.

2 — Consideram-se impossibilitados de acumular outras funções os docentes que se encontrem em qualquer das seguintes situações:

- a) Em período probatório;
- b) Nas situações a que se refere o n.º 3 do artigo 48.º;
- c) Em situação de licença sabática ou de equiparação a bolsheiro.

3 — O regime de acumulação a que se referem os números anteriores é igualmente aplicável aos docentes em regime de contrato e horário completo.

4 — Por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da educação e da Administração Pública são fixados os termos e as condições em que é permitida a acumulação referida nos números anteriores.

CAPÍTULO XI

Regime disciplinar

Artigo 112.º

Princípio geral

As regras de disciplina são aplicáveis o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local, com as adaptações que a seguir se prevêem.

Artigo 113.º

Responsabilidade disciplinar

1 — Os docentes são disciplinarmente responsáveis perante o órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino onde prestam funções.

2 — Os membros do órgão de administração e gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino são disciplinarmente responsáveis perante o competente director regional de educação.

Artigo 114.º

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação, ainda que meramente culposa, de algum dos deveres gerais ou específicos que incumbem ao pessoal docente.

Artigo 115.º

Processo disciplinar

1 — A instauração do processo disciplinar é da competência do órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino.

2 — Sendo o arguido membro do órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, a competência cabe ao director regional de educação.

3 — A instauração de processo disciplinar em consequência de acções inspectivas da Inspeção-Geral da Educação é da competência do inspector-geral da Educação, com possibilidade de delegação nos termos gerais.

4 — A nomeação do instrutor é da competência da entidade que mandar instaurar o processo disciplinar, nos termos do artigo 51.º do Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local.

5 — A instauração do processo disciplinar, nos termos do n.º 1, é comunicada imediatamente à respectiva direcção.

gação regional da Inspeção-Geral da Educação, à qual pode ser solicitado o apoio técnico-jurídico considerado necessário.

6 — Excepcionalmente, pode a entidade que mandar instaurar processo disciplinar solicitar à respectiva delegação regional da Inspeção-Geral da Educação, a nomeação do instrutor, com fundamento na manifesta impossibilidade da sua nomeação.

7 — A suspensão preventiva é proposta pelo órgão de administração e gestão da escola ou pelo instrutor do processo e decidida pelo director regional de educação ou pelo Ministro da Educação e Ciência, conforme o arguido seja docente ou membro do órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino.

8 — O prazo previsto no n.º 1 do artigo 54.º do Estatuto Disciplinar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro, pode ser prorrogado até ao final do ano lectivo, sob proposta da entidade competente para instaurar o processo disciplinar e com os fundamentos previstos na lei.

Artigo 116.º

Aplicação das penas

1 — A aplicação da pena de repreensão escrita é da competência do órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino.

2 — A aplicação das penas de multa, suspensão e inactividade é da competência dos directores regionais de educação.

3 — A aplicação das penas expulsivas é da competência do Ministro da Educação e Ciência.

Artigo 117.º

Aplicação de penas aos contratados

1 — A aplicação de pena disciplinar de suspensão a docentes não pertencentes aos quadros determina a não renovação do contrato, podendo implicar a imediata cessação do contrato se o período de afastamento da função docente for igual ou superior ao período durante o qual, no âmbito desse contrato, prestou funções.

2 — A aplicação de penas disciplinares expulsivas a docentes não pertencentes aos quadros determina a incompatibilidade para o exercício de funções docentes nos estabelecimentos de educação ou de ensino públicos.

CAPÍTULO XII

Limite de idade e aposentação

Artigo 118.º

Limite de idade

(Revogado.)

Artigo 119.º

Aposentação

São aplicáveis ao pessoal docente os Estatutos da Aposentação e das Pensões de Sobrevivência dos Funcionários e Agentes da Administração Pública.

Artigo 120.º

Regime especial

(Revogado.)

Artigo 121.º

Momento da aposentação

(Revogado.)

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

SUBCAPÍTULO I

Disposições transitórias

Artigo 122.º

Profissionalização em exercício

(Revogado.)

Artigo 123.º

Concursos

(Revogado.)

Artigo 124.º

Quadros

(Revogado.)

Artigo 125.º

Outras funções educativas

(Revogado.)

Artigo 126.º

Horário de trabalho

(Revogado.)

Artigo 127.º

Situações excepcionais

(Revogado.)

Artigo 128.º

Dispensa de apresentação de trabalho de natureza educacional

(Revogado.)

SUBCAPÍTULO II

Disposições finais

Artigo 129.º

Educadores de infância e professores do ensino primário

1 — As disposições constantes do presente Estatuto, bem como os efeitos delas decorrentes, previstas para os docentes profissionalizados com bacharelato são igualmente aplicáveis a todos os educadores de infância e professores do ensino primário em exercício de funções.

2 — Aos actuais educadores de infância e professores do ensino primário portadores de habilitação profissional e de habilitação académica que ao tempo em que foi obtida fosse considerada como suficiente para o acesso ao ensino superior concedida equivalência ao bacharelato para efeitos de candidatura a prosseguimento de estudos.

Artigo 130.º
Avaliação do desempenho
(Revogado.)

Artigo 131.º
Docentes titulares de habilitação para a docência
(Revogado.)

Artigo 132.º
Contagem do tempo de serviço
 1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4, a contagem do tempo de serviço do pessoal docente, incluindo o prestado em regime de tempo parcial, considerado para efeitos de antiguidade, obedece às regras gerais aplicáveis aos restantes funcionários e agentes da Administração Pública.
 2 — *(Revogado.)*
 3 — A contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira docente obedece ainda ao disposto nos artigos 37.º, 38.º, 39.º, 48.º e 54.º
 4 — A contagem do tempo de serviço do pessoal docente é feita por ano escolar.

Artigo 133.º
Docentes dos ensinos particular e cooperativo
 1 — O ingresso na carreira dos docentes oriundos do ensino particular e cooperativo efectua-se para o escalão que lhe competiria caso tivessem ingressado nas escolas da rede pública, desde que verificados os requisitos de tempo de serviço nos termos do presente Estatuto, em termos a definir por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação.
 2 — O período probatório realizado no ensino particular e cooperativo é válido para efeitos de provimento definitivo na carreira docente quando realizado mediante acreditação do Ministério da Educação e Ciência, nos termos e condições a definir por portaria do membro do Governo responsável pela área da educação.

Artigo 134.º
Conselho científico para avaliação de professores
 1 — É criado, na dependência directa do membro do Governo responsável pela área da educação, o conselho científico para a avaliação de professores com a missão de implementar e assegurar o acompanhamento e monitorização do novo regime de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.
 2 — O presidente do conselho científico para a avaliação de professores é equiparado a cargo de direcção superior de 1.º grau.
 3 — A composição e modo de funcionamento do conselho são definidos por decreto regulamentar.

Artigo 135.º
Direito subsidiário
 Em tudo o que não esteja especialmente regulado e não contrarie o disposto no presente Estatuto e respectiva legislação complementar, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as disposições constantes da legislação geral da Função Pública.

Artigo 136.º
Manutenção de situações de mobilidade
(Revogado.)

Artigo 137.º
Mobilidade
(Revogado.)

Artigo 138.º
Horário de trabalho
(Revogado.)

Artigo 139.º
Conversão total ou parcial da componente lectiva
(Revogado.)

Artigo 140.º
Aposentação no período de condicionamento
(Revogado.)

Artigo 141.º
(Nota. — Apesar de não expressamente revogado pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 1 Janeiro, este artigo não consta da republicação efectuada com a publicação daquele diploma.)

Artigo 142.º
Tempo de serviço
(Remunerado pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 1 de Janeiro.)

Artigo 143.º
Educadores de infância e professores do ensino primário
(Remunerado pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 1 de Janeiro.)

Artigo 144.º
Período probatório dos docentes contratados
(Revogado.)

Artigo 145.º
Avaliação do desempenho dos docentes contratados
(Revogado.)

Artigo 146.º
Docentes titulares de habilitação para a docência
(Revogado.)

Artigo 147.º
Contagem do tempo de serviço
(Revogado.)

Artigo 148.º
Reduções da componente lectiva
(Revogado.)

Artigo 149.º
Bonificação da assiduidade
(Revogado.)

Artigo 150.º

Docentes do ensino particular e cooperativo

(Renumerado pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 1 de Janeiro.)

Artigo 151.º

Revisão

(Revogado.)

ANEXO

Tabela a que se referem o n.º 4 do artigo 34.º e o n.º 1 do artigo 59.º do Estatuto

Índices	Escalaões									
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º
	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370

Decreto Regulamentar n.º 26/2012**de 21 de fevereiro**

Com a presente regulamentação procede-se ao desenvolvimento dos princípios que presidiram ao estabelecimento de um novo regime de avaliação do desempenho docente instituído na 11.ª alteração ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

A experiência colhida com modelos de avaliação do desempenho docente anteriores demonstrou a necessidade de garantir um modelo de avaliação que vise simplificar o processo e promova um regime exigente, rigoroso, onde se valorize a actividade lectiva e se criem condições para que as escolas e os docentes reentrem o essencial da sua actividade: o ensino e a aprendizagem. Tem-se em vista uma avaliação do desempenho com procedimentos simples, com um mínimo de componentes e de indicadores e com processos de trabalho centrados na sua utilidade e no desenvolvimento profissional.

Tendo a preocupação de que todos os professores participem no processo sem prejudicar o seu trabalho com os alunos, promovem-se ciclos de avaliação mais longos, coincidindo com a duração dos escalaões da carreira, permitindo uma maior tranquilidade na vida das escolas.

Potencia-se, igualmente, a dimensão formativa da avaliação e minimizam-se conflitos entre avaliadores e avaliados, regulando uma avaliação com uma natureza externa para os docentes em período probatório, no 2.º e 4.º escalaões da carreira ou sempre que requeiram a atribuição da menção de *Exceiente*, sendo que nos restantes escalaões a avaliação tem uma natureza interna.

A avaliação externa é centrada na observação de aulas e no acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente. Para este efeito, é constituída uma bolsa de avaliadores, formada por docentes de todos os grupos de recrutamento.

A avaliação das dimensões em que assenta o desempenho da actividade docente — «científico-pedagógica», «participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa» e «formação contínua e desenvolvimento profissional» — realiza-se com recurso à auto-avaliação efectuada por cada docente, tendo como referência os

parâmetros aprovados pelo conselho pedagógico, no caso da avaliação interna, ou nos estabelecidos a nível nacional, no caso da avaliação externa.

O presente diploma estabelece, ainda, a composição da secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico, bem como as competências dos diversos órgãos e intervenientes no procedimento da avaliação de desempenho, nos termos previstos no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

Consagra-se, ainda, um regime especial de avaliação para os docentes posicionados no 8.º, 9.º e 10.º escalaões da carreira docente, ou que exerçam as funções de subdirector, adjunto, assessor de direcção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.

Por último, estabelecem-se regras de modo que os docentes não sejam prejudicados, para efeitos de progressão na carreira, pelo resultado das avaliações obtidas nos termos de modelos de avaliação do desempenho precedentes.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio, alterada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Assim:

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 40.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de Abril, 1/98, de 2 de Janeiro, 35/2003, de 27 de Fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de Dezembro, 224/2006, de 13 de Novembro, 15/2007, de 19 de Janeiro, 35/2007, de 15 de Fevereiro, 270/2009, de 30 de Setembro, 75/2010, de 23 de Junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de Abril, 1/98, de 2 de Janeiro, 35/2003, de 27 de Fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de Dezembro, 224/2006, de 13 de Novembro, 15/2007, de 19 de Janeiro, 35/2007, de 15 de Fevereiro, 270/2009, de 30 de Setembro, 75/2010, de 23 de Junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, adiante abreviadamente designado por ECD.

Artigo 2.º

Âmbito

O disposto no presente diploma aplica-se aos docentes integrados na carreira, aos docentes em período probatório e aos docentes em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, adiante designado contrato a termo, nos termos legalmente estabelecidos.

ANEXO_3

Despacho n.º 13981 de 26 de outubro de 2012

**Gabinete do Secretário de Estado do Ensino
e da Administração Escolar**

Despacho n.º 13981/2012

Nos termos do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, na versão que lhe é conferida pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, e do novo regime jurídico de avaliação do desempenho do pessoal docente desenvolvido pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a avaliação externa do desempenho docente centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas, sendo obrigatória para os docentes em período probatório, integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira, integrados na carreira que tenham obtido a menção de *Insuficiente* e para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão da carreira.

Para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica são elementos de referência os parâmetros estabelecidos a nível nacional a fixar pelo Ministério da Educação e Ciência.

O presente despacho estabelece os parâmetros nacionais de avaliação externa, bem como os modelos de referência para os instrumentos de registo a utilizar na observação de aulas a efetuar pelos avaliadores externos no processo de avaliação de desempenho docente.

Assim, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 45.º do Estatuto da Carreira Docente, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, e do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, no uso das competências que me foram delegadas através do despacho n.º 10134/2012, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 145, de 27 de julho de 2012, determino o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente despacho estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da avaliação do desempenho docente, previstos no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Artigo 2.º

Avaliação externa

1 — A avaliação externa do desempenho docente incide sobre a dimensão científica e pedagógica, realiza-se em sala de aula e tem como objetivo reconhecer a qualidade do desempenho dos docentes para valorização e progressão na carreira.

2 — A avaliação da dimensão científica e pedagógica é composta por uma componente interna e uma componente externa que correspondem a 60% do valor obtido no resultado final da avaliação do desempenho do docente.

3 — A avaliação externa da dimensão científica e pedagógica realiza-se através do processo de observação de aulas previsto no artigo 7.º, atribuindo-se-lhe uma ponderação de 70% na avaliação global da dimensão científica e pedagógica.

Artigo 3.º

Dimensão científica e pedagógica

A concretização da dimensão científica e pedagógica decorre das determinações curriculares procedentes do Ministério da Educação e Ciência e do agrupamento de escolas ou escola não agrupada, pelo que o docente deve:

- a) Orientar a sua ação em benefício da aprendizagem dos alunos;
- b) Selecionar as melhores abordagens de ensino;
- c) Analisar as suas aulas sob o ponto de vista da eficácia dessas abordagens;
- d) Criar um ambiente educativo assente em valores comumente reconhecidos, tratando os alunos com a dignidade que esses valores preconizam e assegurando que eles procedam do mesmo modo;
- e) Ter presente a especificidade dos papéis de «aluno» e de «educador/professor», não deixando de considerar as fronteiras que lhe são inerentes.

Artigo 4.º

Parâmetros

A avaliação externa da dimensão científica e pedagógica efetua-se com base nos parâmetros «científico» e «pedagógico», com igual ponderação de 50% na sua classificação final.

Artigo 5.º

Parâmetro científico

1 — O parâmetro científico reporta-se aos conteúdos disciplinares que o docente leciona e representa 40% da percentagem prevista no n.º 3 do artigo 2.º

2 — O parâmetro científico integra ainda conhecimentos de língua portuguesa que enquadram e agilizam a aprendizagem dos conteúdos disciplinares que representam 10% da percentagem prevista no n.º 3 do artigo 2.º

Artigo 6.º

Parâmetro pedagógico

1 — O parâmetro pedagógico integra os elementos didáticos e relacionais.

2 — Os elementos didáticos representam 40% da percentagem prevista no n.º 3 do artigo 2.º e registam os seguintes aspetos:

- a) Estruturação da aula para se lecionarem os conteúdos previstos nos documentos curriculares e alcançarem os seus objetivos;
- b) Evolução da aprendizagem e orientação das atividades em função dessa verificação;
- c) Acompanhamento da prestação dos alunos e informação aos mesmos sobre a sua evolução.

3 — Os elementos relacionais representam 10% da percentagem prevista no n.º 3 do artigo 2.º e observam os seguintes aspetos:

- a) Funcionamento da aula com base em regras que acautelem a disciplina;
- b) Envolvimento dos alunos e a sua participação nas atividades;
- c) Estímulos com vista à melhoria da aprendizagem dos alunos.

Artigo 7.º

Observação de aulas

1 — Nos termos do disposto no n.º 2 no artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a observação de aulas é obrigatória nos seguintes casos:

- a) Docentes em período probatório;
- b) Docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira docente;
- c) Para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão;
- d) Docentes integrados na carreira que tenham obtido a menção de *Insuficiente*.

2 — Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo.

3 — Nos termos previstos no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, a observação de aulas compete aos avaliadores externos.

4 — A observação de aulas corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, o avaliador externo procede obrigatoriamente ao registo das suas observações, utilizando o modelo constante do anexo I do presente despacho e que dele constitui parte integrante.

6 — O modelo a que se refere o número anterior tem caráter indicativo.

7 — Após proceder ao registo da observação de aulas, nos termos previstos nos números anteriores, os avaliadores externos preenchem uma grelha de avaliação nos termos do artigo 8.º e conforme o anexo II do presente despacho e que dele faz parte integrante.

Artigo 8.º

Classificação

1 — A classificação do desempenho de cada docente resultante da observação de aulas realizada pelo avaliador externo efetua-se numa escala de 1 a 10 valores.

2 — Para efeitos do previsto no número anterior, a classificação é atribuída de acordo com o expresso no anexo III do presente diploma, que dele faz parte integrante.

3 — A classificação final a atribuir ao docente na dimensão científica e pedagógica processa-se nos termos definidos no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Artigo 9.º

Calendarização da observação de aulas

Para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo anterior, a distribuição dos avaliadores externos, a calendarização da avaliação externa e os respetivos procedimentos administrativos efetuam-se nos termos definidos na legislação aplicável.

Artigo 10.º

Norma revogatória

É revogado o despacho n.º 16034/2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 206, de 22 de outubro de 2010.

35376

Diário da República, 2.ª série — N.º 208 — 26 de outubro de 2012

Artigo 11.º

Entrada em vigor

O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

19 de outubro de 2012. — O Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar, João Casanova de Almeida.

ANEXO I

Avaliação externa do desempenho docente

Guião de observação da dimensão científica e pedagógica

Agrupamento de Escolas/Escola: _____
 Docente: _____; Grupo de recrutamento: _____
 Observação n.º _____ Data: ____/____/____ Tema: _____

Tendo em consideração as circunstâncias concretas de ensino e a especificação dos parâmetros de avaliação, os registos derivados da observação devem incidir nos comportamentos do docente avaliado.

Parâmetro	Especificação	Registos	
		Positivos	Negativos
Científico (domínio)	Conteúdo(s) disciplinar(es)		
	Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos(s) conteúdo(s) disciplinar(es)		
Pedagógico (relacionais)	Aspectos didáticos que permitam estruturar a aula para tratar os conteúdos previstos nos documentos curriculares e alcançar os objetivos selecionados; verificar a evolução da aprendizagem, orientando as atividades em função dessa verificação e acompanhar a prestação dos alunos e proporcionar-lhe informação sobre a sua evolução		
	Aspectos relacionais que permitam assegurar o funcionamento da aula com base em regras que acatelem a disciplina; envolver os alunos e proporcionar-lhe a sua participação nas atividades; estimulá-los a melhorar a aprendizagem		
Considerações:			

ANEXO II

Avaliação externa do desempenho docente

Classificação da observação de aulas

Agrupamento de Escolas/Escola: _____
 Docente: _____; Grupo de recrutamento: _____

Parâmetro	Especificação e ponderação	Descrição	Classificação
Científico (50%)	Conteúdo(s) disciplinar(es)	40%	
	Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos(s) conteúdo(s) disciplinar(es)	10%	
Pedagógico (50%)	Aspectos didáticos	40%	
	Aspectos relacionais	10%	
Apreciação global:			
Recomendações:			
O avaliador: _____			Classificação final (Escala: 1 a 10) Nível: _____

ANEXO III

Parâmetros científicos e pedagógicos e níveis de desempenho

Parâmetros	1. Científico	2. Pedagógico
	Tendo em conta	Tendo em conta
Níveis de Desempenho	1.1. Os conteúdos disciplinares - 40%. 1.2. Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos conteúdos disciplinares - 10%.	2.1. Aspectos didáticos que permitam estruturar a aula para tratar os conteúdos previstos nos documentos curriculares e alcançar os objetivos selecionados; verificar a evolução da aprendizagem, orientando as atividades em função dessa verificação e acompanhar a prestação dos alunos e proporcionar-lhe informação sobre a sua evolução - 40%. 2.2. Aspectos relacionais que permitam assegurar o funcionamento da aula com base em regras que acatelem a disciplina; envolver os alunos e proporcionar-lhe a sua participação nas atividades; estimulá-los a melhorar a aprendizagem - 10%.
	Nota: Caso 1.2. não se aplique o 1.1. passará a ter a ponderação de 50%.	
O professor avaliado revela:		o professor avaliado revela:
Excelente (9 a 10 valores)	Domínio pleno dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Segurança inequívoca tanto em termos relacionais como didáticos.
Muito bom (8 a 8,9 valores)	Muito bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Muito boa segurança em termos relacionais e pedagógicos.
Bom (8,5 a 7,9 valores)	Bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Bom segurança em termos relacionais e pedagógicos.
Regular (5 a 6,4 valores)	Domínio regular dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Segurança regular em termos relacionais e pedagógicos.
Insuficiente (1 a 4,9 valores)	Falhas graves evidentes nos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Falhas graves evidentes em termos relacionais e pedagógicos.

206473118

Despacho normativo n.º 24/2012

O Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, na redação que lhe é conferida pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, consagra um novo regime jurídico de avaliação do desempenho do pessoal docente, que veio a ser desenvolvido pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Nos termos daqueles diplomas, a avaliação externa do desempenho docente centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas, sendo obrigatória para os docentes em período probatório, integrados no 2.º e 4.º escalões da carreira, integrados na carreira que tenham obtido a menção de *Insuficiente* e para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão da carreira.

Para o efeito referido, estabelece o artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, que é constituída uma bolsa de avaliadores externos, a regulamentar em diploma próprio.

Neste sentido, o presente despacho procede à criação de um dispositivo funcional para a bolsa de avaliadores externos que aproveita as estruturas existentes nos Centros de Formação de Associações de Escolas e o seu âmbito de abrangência geográfica, propicia a uma planificação e gestão descentralizadas da rede, com reflexos no trabalho a desenvolver por todos os intervenientes no procedimento de avaliação externa.

Assim, é constituída, em cada Centro de Formação de Associações de Escolas, uma bolsa de avaliadores externos composta por docentes de carreira de todos os grupos de recrutamento das escolas associadas e cuja gestão compete ao respetivo diretor.

A legitimidade e competências dos avaliadores externos que constituem a bolsa, assim como a sua seleção, são asseguradas por rigorosos requisitos de formação e experiência profissional, comprovados pelos respetivos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

Pelo que, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, no uso das competências que me foram delegadas através do despacho n.º 10134/2012, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 145, 27 de julho de 2012, determino o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente despacho regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica prevista no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Artigo 2.º

Constituição da bolsa

1 — Em cada Centro de Formação de Associação de Escolas, adiante designado abreviadamente por CFAE, é constituída uma bolsa de avaliadores responsáveis pela avaliação externa da dimensão científica e pedagógica do processo de avaliação de desempenho docente.

ANEXO_4

Despacho n.º16034/2010 de 22 de outubro

52300

Diário da República, 2.ª série — N.º 206 — 22 de Outubro de 2010

Vogais efectivos:

Henrique José Dias Pedro, técnico superior, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;
Maria Madalena Tovar Figueira Leite e Pereira Sousa Coutinho, técnica superior.

Vogais suplentes:

Maria Luísa de Carvalho Lopes, técnica superior;
Arcângela de Jesus Aleixo Galveia Silva Laço, técnica superior.
12.10.2010. — O Presidente do Conselho Directivo, *João Castel Branco-Goulão*.

203821745

Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I. P.

Aviso n.º 21174/2010

Em cumprimento do estabelecido no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Fevereiro, devidamente homologada por despacho do Presidente do Conselho Directivo do INSA, I.P., Prof. Doutor José Pereira Miguel, em 29 de Setembro de 2010, torna-se pública a lista unitária de ordenação final dos candidatos do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho, na categoria/carreira de técnico superior, no Departamento de Epidemiologia, publicado pelo Aviso n.º 11337/2010, de 8 de Junho.

Candidatos aprovados:

1.º - Eleonora de Jesus Fernandes Paixão — 19,367 valores

Candidatos excluídos:

Adelino Mendes da Silva Paiva a)
Ana Cristina Alegria Moço Casimiro c)
Betina Cavaco de São Pedro c)
Carla Judite Alves Aleixo Mendeiros c)
Carla Maria Pereira das Neves Tomás b)
Eurico Longras Martins a)
Isidoro José dos Santos Videira b)
Luís Paulo Fernandes Correia d)
Patrícia Susana de Abreu Henriques c)
Paula Cristina Pires Simões b)
Sandra Maria Afonso Tavares c)

a) Por não ter instruído o requerimento de candidatura de acordo com os requisitos específicos de admissão previstos no ponto 9.2 do aviso de abertura do procedimento concursal;

b) Por não ter comparecido à prova de avaliação de conhecimentos;

c) Por ter obtido classificação inferior a 9,5 valores na prova de avaliação de conhecimentos;

d) Por não ter comparecido à entrevista profissional de selecção.

INSA, I. P., 13 de Outubro de 2010. — O Presidente do INSA, I. P., Prof. Doutor José Pereira Miguel.

203822588

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Gabinete da Ministra

Despacho n.º 16034/2010

Apesar da relevância e influência de muitos outros factores, a qualidade de ensino é o aspecto mais importante do desenvolvimento e da aprendizagem dos alunos na escola. Por esse motivo, é fundamental consagrar grande atenção ao aprofundamento da qualidade dos profissionais a quem cabe assegurar o ensino: os docentes. A especificidade da profissão docente concretiza-se na função de ensinar, entendida como acção intencional, orientada para a promoção de aprendizagens, especializada e fundamentada em saberes específicos. Esta função pressupõe a definição de um perfil profissional que se estrutura em quatro dimensões fundamentais: profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

Estas são dimensões fundamentais para orientar as práticas docentes ao longo da carreira porque consagram conceitos essenciais sobre o que representa integrar a profissão e identificam conhecimentos, capacidades e atitudes que lhe atribuem a especificidade no quadro da sociedade actual. A profissão docente é frequentemente confrontada com complexidades, incertezas e dilemas. Apesar do conhecimento em que se baseia a acção dos docentes, do seu empenho e profissionalismo, estes têm frequentemente de lidar com situações cuja resolução poderia ser facilitada através de uma orientação baseada nas boas práticas e na investigação científica. Nesse sentido, a definição de padrões de desempenho docente consagrada neste diploma poderá contribuir para orientar a acção dos docentes, para estimular a respectiva auto-reflexão, para articular a avaliação do seu desempenho e para catalisar um debate construtivo e enriquecedor sobre a profissionalidade docente.

Os padrões de desempenho docente que aqui se apresentam, e que constituem um elemento de referência da avaliação de desempenho, visam providenciar um contexto para o julgamento profissional levado a cabo pelos docentes no decurso da sua actividade. Não pretendem substituir esse julgamento. Não existe nenhum elenco de padrões de desempenho que previja todas as circunstâncias possíveis e que seja aplicável de forma universal sem a interpretação do profissional docente.

Os padrões de desempenho definem as características fundamentais da profissão docente e as tarefas profissionais que dela decorrem, caracterizando a natureza, os saberes e os requisitos da profissão. Podem ser considerados como um modelo de referência que permite (re)orientar a prática docente num quadro de crescente complexidade e permanente mutação social, em que as escolas e os profissionais de ensino são confrontados com a necessidade de responderem às exigências colocadas por essas transformações e, em muitas situações, anteverem e gerirem com qualidade e eficácia as respostas necessárias. Assim, enquanto elemento de referência nacional, o documento dos padrões de desempenho deve ser lido em contexto, isto é, de acordo com o projecto e características de cada escola e com as especificidades da comunidade em que se insere.

Finalmente, os padrões de desempenho docente que aqui se apresentam pretendem constituir um documento orientador para a afirmação de um dispositivo de avaliação justo, confiável e que contribua efectivamente para o desenvolvimento profissional de todos os docentes envolvidos.

Nestes termos, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, e com base na proposta do Conselho Científico para a Avaliação de Professores, determino, o seguinte:

1 — São estabelecidos a nível nacional os padrões de desempenho docente, em anexo ao presente despacho, do qual fazem parte integrante.

2 — O presente despacho produz efeitos a partir de 15 de Outubro de 2010.

18 de Outubro de 2010. — A Ministra da Educação, *Maria Isabel Girão de Melo Veiga Vilar*.

ANEXO

1 — Dimensões

No âmbito da definição dos padrões de desempenho docente, as quatro dimensões — profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida — constituem as vertentes caracterizadoras da actuação profissional do docente.

A dimensão profissional, social e ética representa a vertente deontológica e de responsabilidade social da prática docente na qual se destaca a atitude face ao exercício da profissão. Nesta dimensão sobressai o compromisso com o desempenho profissional, ou seja, o reconhecimento da responsabilidade individual pelo cumprimento da missão social. Daqui decorre a assunção da responsabilidade pela construção e uso do conhecimento profissional, assim como pela promoção da qualidade do ensino e da escola.

A dimensão relativa ao desenvolvimento do ensino e da aprendizagem operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve a consideração de três vertentes fundamentais: planificação, operacionalização e regulação do ensino e das aprendizagens, assentes num conhecimento científico e pedagógico-didáctico profundo e rigoroso. A planificação implica orientação estratégica da acção, a coerência e articulação das acções planeadas a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. A operacionalização implica, por um lado, eficácia e rigor na condução e organização das actividades de ensino; por outro lado,

a gestão eficaz dos processos de comunicação e das interações em sala de aula. A regulação implica a análise das actividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados.

A dimensão da participação na escola e da relação com a comunidade educativa considera as vertentes da acção docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente, como profissional, integra a organização da escola e é por isso coresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a actuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.

A dimensão relativa ao desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida resulta do reconhecimento de que o trabalho na profissão docente é legitimado pelo conhecimento específico e pela autonomia dos que exercem a profissão, o que requer a permanente reconstrução do conhecimento profissional respectivo. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da acção, que envolve saberes e competências no âmbito do currículo e da didáctica, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

No âmbito destas quatro dimensões deverá assumir um lugar central a dimensão do desenvolvimento do ensino e da aprendizagem. Pois, embora o trabalho do docente se desenvolva articulada e integradamente em todas as dimensões, a função principal deste profissional é ensinar e promover a aprendizagem dos alunos. Desta forma, o processo de concepção, planeamento, operacionalização e regulação do ensino e da aprendizagem constitui o cerne da actividade docente e a missão central da escola, sendo o restante trabalho desenvolvido de forma integrada e complementar a esta dimensão. Assim, as restantes dimensões não devem ser olhadas isoladamente, mas na sua esperada contribuição para a melhoria da qualidade do ensino. Por exemplo, as vertentes ligadas a dimensões organizacionais da escola traduzem-se desajeitadamente na melhoria da missão específica da escola — ensinar, educar, integrar. O trabalho organizacional e colaborativo, a inserção e articulação com a comunidade devem reflectir-se no ensino realizado, na qualidade das aprendizagens e na formação dos alunos.

No que diz respeito à dimensão profissional, social e ética, esta deve ser entendida de forma transversal às restantes dimensões. É uma vertente que atravessa a totalidade do desempenho docente, seja qual for o espaço de actuação do docente e a dimensão que estiver a ser considerada. Não se trata assim de uma dimensão a adicionar às restantes, mas da expressão do modo como, em cada uma das três outras dimensões,

o docente revela o seu grau de compromisso e responsabilidade profissional, ético e social. Em termos avaliativos, a descrição dos indicadores desta dimensão transversal tem assim de ser realizada em articulação com as outras dimensões e respectivos domínios.

2 — Domínios e Indicadores

Os domínios operacionalizam as dimensões em planos mais restritos permitindo descrever de forma clara os aspectos do desempenho docente e os correspondentes deveres e responsabilidades profissionais. Assim, devem ser analisados de forma integrada e globalizadora no interior da dimensão a que se reportam.

Os indicadores traduzem a operacionalização do desempenho docente em evidências nos domínios, contribuindo para orientar a acção profissional.

3 — Níveis e Descritores

A definição de níveis de desempenho tem por objectivo a descrição pormenorizada do desempenho docente por forma a clarificar o que deve ser avaliado. A formulação dos níveis descreve comportamentos passíveis de serem observados ou documentados e de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização. Os níveis propostos constituem uma orientação e um referencial no sentido de objectivar a apreciação do desempenho. Servem para balizar e orientar a descrição de cada desempenho segundo referentes comuns, mas não fecham as possibilidades de maior desenvolvimento ou explicitação.

Tomando como referência os cinco níveis de avaliação de desempenho docente vigentes — *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Regular* e *Insuficiente* —, as descrições do nível *Bom* caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos indicadores enunciados. Os níveis *Regular* e *Insuficiente* correspondem, respectivamente, a desempenhos com limitações ou graves limitações no essencial dos indicadores enunciados. Os níveis *Muito Bom* e *Excelente* situam-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento (para ambos dependendo do grau) a que acresce, para o nível de *Excelente*,

o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.

4 — Globalidade do processo de avaliação

O desempenho docente deve ser visto de forma integrada e global. Os padrões de desempenho docente apresentam e descrevem separadamente cada dimensão e domínios desse desempenho, na medida em que constituem um instrumento de análise. Tal não significa que o trabalho docente deva ser compartimentado e cada domínio perspectivado isoladamente. A apreciação final deve resultar da articulação dos vários desempenhos descritos em cada domínio, bem como da relação entre as quatro dimensões propostas.

Padrões de desempenho docente

DIMENSÃO	VERTENTE PROFISSIONAL, SOCIAL E ÉTICA
DOMÍNIOS	Compromisso com a construção e o uso do conhecimento profissional Compromisso com a promoção de aprendizagens e do desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos Compromisso com o grupo de pares e com a escola
INDICADORES	Reconhecimento de que o saber próprio da profissão se sustenta em investigação actualizada. Reflexão crítica sobre os seus critérios profissionais. Actuação informada e participativa face às questões educativas. Responsabilização pelo seu desenvolvimento profissional. Reconhecimento da responsabilidade profissional na promoção e sucesso das aprendizagens. Reconhecimento do dever de promoção do desenvolvimento integral de cada aluno. Responsabilidade na criação de ambientes de trabalho seguros, inteligentes e estimulantes. Responsabilidade na valorização dos diferentes saberes e culturas dos alunos. Reconhecimento da relevância do trabalho colaborativo na sua prática profissional. Responsabilização pelo desenvolvimento dos projectos da escola. Reconhecimento da importância da dimensão curricular na acção educativa.

NÍVEL	DESCRITORES
EXCELENTE	O docente demonstra claramente que reflecte e se envolve consistentemente na construção do conhecimento profissional e no seu uso na melhoria das práticas. Revela um profundo compromisso na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens. Actua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projectos da escola e com a comunidade.
MUITO BOM	O docente demonstra que reflecte e procura activamente manter actualizado o seu conhecimento profissional, que mobiliza na melhoria das práticas. Revela um profundo compromisso na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens. Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projectos da escola e com a comunidade.
BOM	O docente demonstra reflectir e desenvolver acções de actualização do conhecimento profissional que conduzem à melhoria das suas práticas. Revela compromisso na promoção do desenvolvimento integral do aluno e na qualidade das suas aprendizagens. Participa no trabalho colaborativo e nos projectos da escola com alguma regularidade.
REGULAR	O docente demonstra alguma preocupação com a qualidade das suas práticas e procura manter o seu conhecimento profissional actualizado, embora não o faça de forma sistemática e consistente. Revela alguma preocupação com as aprendizagens dos alunos, embora a sua acção não seja eficaz. Quando validada, o docente desenvolve trabalho colaborativo.
INSUFICIENTE	O docente não valoriza o conhecimento profissional e não desenvolve acções de actualização. Não assume a responsabilidade pelas aprendizagens dos alunos. Não se considera responsável por participar no desenvolvimento de trabalho colaborativo.

DIMENSÃO	DESENVOLVIMENTO DO ENSINO E DA APRENDIZAGEM
DOMÍNIOS	Preparação e organização das actividades lectivas Realização das actividades lectivas Relação pedagógica com os alunos Processos de avaliação das aprendizagens dos alunos
INDICADORES	Conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular. Planificação do ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no currículo e rentabilização dos meios e recursos disponíveis. Integração da planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos da decisão curricular, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares. Concepção e planificação de estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos. Planificação integrada e coerente dos vários tipos de avaliação. Organização e gestão das estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis. Promoção do desenvolvimento cognitivo e da criatividade dos alunos e incorporação dos seus contributos. Comunicação que rigor e variedade os instrumentos. Promoção e gestão de processos de comunicação e interação entre os alunos. Desempenho de actividades de avaliação das aprendizagens para efeitos de diagnóstico, regulação do processo de ensino e avaliação e certificação de resultados. Promoção de processos de auto-regulação nos alunos que lhes permitam aperceber e melhorar os seus desempenhos. Aplicação de instrumentos adequados à monitorização da sua actuação. Utilização de evidências na análise crítica do seu processo de ensino e formulação de hipóteses explicativas dos resultados. Reconhecimento da planificação e do desenvolvimento do ensino de acordo com a apreciação realista.

NÍVEL	DESCRITORES
EXCELENTE	O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular. Planifica com rigor, integrado de forma coerente e inovadora propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Promove consistentemente articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares. Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e elevada eficácia. Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interacção. Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflecte sobre os resultados dos alunos e informa os regularmente sobre os progressos e as necessidades de melhoria. Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reporta as suas estratégias de ensino em conformidade. Constata uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.
MUITO BOM	O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular. Planifica com rigor, integrado de forma coerente propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interacção. Informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria. Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reporta as suas estratégias de ensino em conformidade.
BOM	O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular. Planifica de forma adequada, integrando propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e de planificação conjunta com os pares. Requer adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos e comunica com rigor. Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interacção. Implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos. Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reporta as estratégias de ensino em conformidade.
REGULAR	O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular. Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, nem entre processos de articulação curricular e com os pares. Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos e revela dificuldade ao nível de comunicação. O ambiente de aprendizagem é globalmente equilibrado, embora com falhas na interacção. Utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos. Não usa processos de monitorização do seu desempenho e não informa regularmente os alunos sobre os seus progressos.
INSUFICIENTE	O docente revela baixa preocupação com o conhecimento científico e falta de rigor na planificação. Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, presentes na aplicação de estratégias de ensino e na comunicação com os alunos. Revela clara dificuldade no nível de articulação das aprendizagens. Utiliza processos desorganizados de avaliação das aprendizagens dos alunos, não se informa sobre os seus progressos. Não usa processos de monitorização do seu desempenho.

PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA	
DIMENSÃO	
DOMÍNIOS	Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e dos Planos Anual e Plurianual de atividades Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Participação na criação dos documentos orientadores da vida da escola. Participação na conceção e uso de dispositivos de avaliação da escola. Participação em projetos de investigação e de inovação no quadro do projeto de escola. Participação em projetos de trabalho colaborativos na escola. Apresentação de propostas que contribuam para a melhoria do desempenho da escola. Contribuição para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica, nos órgãos de administração e gestão e de outras estruturas em que participe. Envolvimento em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade. Envolvimento em ações que visem a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola. Envolvimento em projetos de atividades de âmbito nacional ou internacional que sejam relevantes para a escola e/ou comunidade.

NÍVEL	DESCRIPTORIOS
EXCELENTE	O docente envolve-se activamente na concepção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola. Apresenta sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, criando uma referência na organização. Promove a criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e fomentando a inovação. Mostra iniciativa no desenvolvimento de actividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
MUITO BOM	O docente colabora na concepção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola. Apresenta sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas. Participa regularmente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola. Mostra iniciativa no desenvolvimento de actividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
BOM	O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola e colabora, quando solicitado, na sua concepção, desenvolvimento e avaliação. Apresenta sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando oportuno. Participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola. Colabora no desenvolvimento de actividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
REGULAR	O docente conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola. Participa em actividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
INSUFICIENTE	O docente não possui conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e não participa em actividades que promovam a sua concepção. O docente não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.

DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL AO LONGO DA VIDA	
DIMENSÃO	
DOMÍNIOS	Formação contínua e desenvolvimento profissional
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de actualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didáctico). Análise crítica da sua acção, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria da sua prática. Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir de trabalho colaborativo com pares e nos órgãos da escola. Mobilização do conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola. Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo.

NÍVEL	DESCRIPTORIOS
EXCELENTE	O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional. Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.
MUITO BOM	O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional. Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.
BOM	O docente participa em processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional. Participa em iniciativas de reflexão sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se apresentarem oportunidades.
REGULAR	O docente participa em processos de aquisição do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido. Participa em iniciativas de reflexão sobre as suas práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.
INSUFICIENTE	O docente não mostra interesse em actualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido. Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio de desenvolvimento profissional e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou da escola.

203822563

Secretaria-Geral

Despacho n.º 16035/2010

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, foi aberto o procedimento concursal tendente ao recrutamento do Director de Serviços da Direcção de Serviços Jurídicos e Contencioso desta Secretaria-Geral. Para o efeito foi publicado o Aviso n.º 6715/2010 no Diário da República, 2.ª série, n.º 63, de 31 de Março de 2010, e o “Registo de Nova Oferta de Emprego” feito na BEP — Bolsa de Emprego Público, em 5 de Abril de 2010, onde esteve colocado entre 5 de Abril de 2010 e 19 de Abril de 2010.

Cumpridos todos os formalismos legais e concluídas as operações de selecção, o júri do concurso propôs, fundamentadamente, que a nomeação recaísse sobre a candidata Maria Isabel Pires Rodrigues António, a qual preenche os requisitos legais exigidos, possui o perfil adequado e as características necessárias ao exercício das atribuições e à prossecução dos objectivos da Direcção de Serviços Jurídicos e Contencioso.

Ao abrigo do n.º 8 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, nomeio, em comissão de serviço, pelo período de três anos, a licenciada Maria Isabel Pires Rodrigues António no cargo de Directora de Serviços da Direcção de Serviços Jurídicos e Contencioso podendo a nomeada optar pelo vencimento da sua categoria de origem, nos termos do n.º 3 do artigo 31.º daquele diploma.

Em 12 de Outubro de 2010. — O Secretário-Geral, João da Silva Batista.

Nota curricular

1 — Elementos de Identificação

Maria Isabel Pires Rodrigues António
Naturalidade: Lisboa
Data de nascimento: 01 de Outubro 1970

2 — Formação Académica

Pós-Graduação em Legística e Ciência da Legislação, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, em 2003/2004.
Pós-Graduação em Direito da Educação, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, em 2000/2001.
Licenciatura em Direito, 1990/1995, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

3 — Experiência profissional

Desde Agosto de 2009, Directora de Serviços da Direcção de Serviços Jurídicos e Contencioso (em regime de substituição) da Secretaria-Geral do Ministério da Educação.
Técnica superior do Ministério da Educação desde 1998.
Chefe de Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Administração Educativa do XVI Governo Constitucional.
Assessora do Gabinete do Ministro da Educação do XV Governo Constitucional, na área técnico-jurídica.
Coordenadora do Gabinete de Apoio Jurídico da Direcção de Serviços de Recursos Humanos da Direcção Regional de Educação de Lisboa, de 2001 a 2003;
Advogada, nos anos de 1995 a 1998, tendo, no mesmo período, prestado consulta jurídica no Gabinete de Consulta Jurídica do Ministério da Justiça.

4 — Publicações

Estatuto da Carreira Docente Anotado, Coimbra Editora, Março de 2007 (co-autora).
O Novo Regime de Concurso do Pessoal Docente Anotado, Coimbra Editora, Junho de 2006 (co-autora).
Estatuto da Carreira Docente Anotado e Comentado, Plátano Editora, Setembro de 2003 (co-autora).
Lei e Reserva de Administração, www.verbojuridico.com, Setembro de 2004.
Os deveres da vida privada do pessoal docente no ensino não superior, a publicar.
Regime disciplinar do pessoal não docente, IGE, Dezembro de 2001 (co-autora).

203821137

Direcção Regional de Educação do Norte

Escola Secundária do Abade de Baçal, Bragança

Aviso n.º 21175/2010

Homologação da lista de ordenação final do concurso para assistente operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial.

Ao abrigo do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum, homologada por meu despacho de 18/10/2010, para preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial, aberto pelo Aviso n.º 17732/2010, publicado no D.R., 2.ª série, n.º 175 de 8 de Setembro:

Número de ordem	Nome do candidato	Classificação
1	Elisa da Assunção Veigas Gonçalves	18,00
2	Marisa de Fátima Ferreira Rodrigues	16,80
3	Flora dos Santos Gonçalves Claro	15,60
4	Gracinda da Conceição Alves Miranda	15,20
5	Fernanda Maria Custódio Pinto	15,20
6	Engrácia da Natividade Pires	15,20
7	Ana Maria Gonçalves Pedro	15,20
8	Sandra Marina de Moraes Carneiro Mariz Luzio	14,80
9	Maria de Fátima Fonseca	14,40

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

ANEXO_5

Decreto Lei n.º240/2001 de 30 de agosto

Decreto-Lei n.º 239/2001

de 30 de Agosto

O nemátodo da madeira do pinheiro — *Bursaphelenchus xylophilus* (Steiner et Bühner) Nickle *et al.* — é um dos organismos com maior potencial destrutivo para a floresta de coníferas, tendo sido detectado em Portugal em 1999. Este organismo tem sido responsável por fortes limitações no comércio internacional de madeira, sendo considerado de quarentena para a União Europeia.

Atendendo a que o género *Pinus* engloba as espécies com maior expressão territorial da floresta portuguesa, dando suporte a uma fileira de grande relevância para a economia nacional e considerando os compromissos assumidos por Portugal perante a Comissão Europeia, gubercunhados na Decisão n.º 2000/58/CE, de 11 de Janeiro, e posteriormente na Decisão n.º 2001/218/CE, de 12 de Março, foi desencadeado um processo que se exige célere e rigoroso, pautando-se por uma intervenção pronta, expedita e eficaz.

Neste sentido, foi criado o Programa de Luta contra o Nemátodo da Madeira do Pinheiro — PROLUNP, constituindo uma equipa de projecto com a missão de garantir, e gerir os meios adequados à aplicação das medidas extraordinárias necessárias para controlo com vista à erradicação do nemátodo da madeira do pinheiro do território nacional.

A duração do PROLUNP encontra-se condicionada pela existência das circunstâncias excepcionais do problema que esteve na origem da sua constituição, sendo previsível que não ultrapasse o horizonte temporal dos próximos três anos.

Os condicionamentos legais e técnicos das acções de prospeção e erradicação de árvores e sobrantes do abate, que representam risco para a disseminação do nemátodo pelo território nacional, impõem um período bastante limitado de tempo disponível para a sua realização, que não permite a observância dos prazos fixados para os diversos tipos de procedimentos a seguir em circunstâncias normais.

Sendo aconselhável que a implementação do PROLUNP seja concretizada num contexto flexível, com a concentração de recursos na coordenação, gestão e execução das acções no terreno, justifica-se a adopção de um regime especial para a realização de despesas, designadamente as respeitantes a acções de prospeção e erradicação, o que constitui o objecto do presente diploma.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo único

Acção de prospeção e erradicação do PROLUNP

1 — Fica o Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, através da Direcção-Geral de Protecção das Culturas e da Direcção-Geral das Florestas, autorizado a proceder a ajuste directo, até aos limites comunitários, na aquisição dos bens e serviços destinados a acções de prospeção e erradicação do Programa de Luta contra o Nemátodo da Madeira do Pinheiro (PROLUNP).

2 — A autorização é válida até ao final do ano económico de 2003.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 26 de Julho de 2001. — *Jaimé José Matos da Gama* — *Guilherme d'Oliveira Martins* — *Luís Manuel Capoulas Santos*.

Promulgado em 17 de Agosto de 2001.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 23 de Agosto de 2001.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO****Decreto-Lei n.º 240/2001**

de 30 de Agosto

O regime de qualificação para a docência na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário encontra o seu enquadramento jurídico estabelecido nos artigos 30.º e 31.º da Lei de Bases do Sistema Educativo e legislação complementar, designadamente o Decreto-Lei n.º 194/99, de 7 de Junho, que estabeleceu o sistema de acreditação de cursos que conferem qualificação profissional para a docência, e os Decretos-Leis n.ºs 6/2001, de 18 de Janeiro, e 7/2001, da mesma data, que fixaram os princípios orientadores da organização e gestão do currículo dos ensinos básico e secundário.

De acordo com o referido regime, os educadores de infância e os professores são detentores de diplomas que certificam a formação profissional específica com que se encontram habilitados, através de cursos que se organizam de acordo com as necessidades do respectivo desempenho profissional, e segundo perfis de qualificação para a docência, decorrentes do disposto na referida Lei de Bases.

Nos termos do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 194/99, de 7 de Junho, o reconhecimento da adequação dos referidos cursos às exigências de qualidade do desempenho profissional tem como quadro de referência quer o regime jurídico de formação inicial de educadores e professores fixado na Lei de Bases e respectiva legislação complementar, quer as orientações curriculares para a educação pré-escolar e os currículos dos ensinos básico e secundário, quer ainda o perfil geral de desempenho do educador de infância e do professor e os perfis de desempenho específico de cada qualificação docente, bem como os padrões de qualidade da formação inicial, fixados pelo INAFOP para a respectiva acreditação e certificação.

Deste modo, a definição dos perfis de competência exigidos para o desempenho de funções docentes cabe ao Governo, nos termos do n.º 2 do artigo 31.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.

Tais perfis, ao caracterizarem o desempenho profissional do educador e do professor, evidenciam, se considerados integradamente, as respectivas exigências de formação inicial, sem prejuízo da indispensabilidade da aprendizagem ao longo da vida para um desempenho profissional consolidado e para a contínua adequação deste aos sucessivos desafios que lhe são colocados.

Constituem, por isso, um quadro orientador fundamental quer para a organização dos cursos que conferem habilitação profissional para a docência quer para acreditação de tais formações.

As instituições de formação compete definir os objectivos dos cursos de formação inicial que preparam para a docência, bem como organizar e desenvolver o ensino, a aprendizagem e a avaliação necessários à formação dos futuros docentes, cabendo-lhes, igualmente, certificar a habilitação profissional dos seus diplomados, garantindo que estes possuem a formação necessária ao exercício da docência.

À instituição de acreditação, por seu lado, compete ajuizar se o curso organizado pela instituição de formação proporciona a preparação necessária ao desempenho profissional e, em caso afirmativo, reconhecê-lo como curso que confere habilitação profissional para a docência.

Pelo presente diploma, define-se o perfil de desempenho comum aos educadores de infância e aos professores dos ensinos básico e secundário, deixando, para momento posterior, a definição dos perfis de desempenho próprios de cada qualificação para a docência, a aprovar através de diplomas específicos para o efeito.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pela Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, e alterada pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

É aprovado o perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, publicado em anexo ao presente diploma e que dele faz parte integrante.

Artigo 2.º

Finalidade

O perfil de desempenho profissional referido no artigo anterior, constitui o quadro de orientação a que se encontram subordinadas:

- a) A organização dos cursos de formação inicial de educadores de infância e de professores dos ensinos básico e secundário, bem como a certificação da correspondente qualificação profissional para a docência;
- b) A acreditação dos mesmos cursos, nos termos legais.

Artigo 3.º

Remissão

Os perfis específicos de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário constam de diplomas próprios, que definirão o desempenho de cada qualificação profissional para a docência.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 26 de Julho de 2001. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *Júlio Domingos Pedrosa da Luz de Jesus*.

Promulgado em 17 de Agosto de 2001.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 23 de Agosto de 2001.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

ANEXO

Perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário

I

Perfil geral de desempenho

O perfil geral de desempenho do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário enuncia referenciais comuns à actividade dos docentes de todos os níveis de ensino, evidenciando exigências para a organização dos projectos da respectiva formação e para o reconhecimento de habilitações profissionais docentes.

II

Dimensão profissional, social e ética

1 — O professor promove aprendizagens curriculares, fundamentando a sua prática profissional num saber específico resultante da produção e uso de diversos saberes integrados em função das acções concretas da mesma prática, social e eticamente situada.

2 — No âmbito do disposto no número anterior, o professor:

- a) Assume-se como um profissional de educação, com a função específica de ensinar, pelo que recorre ao saber próprio da profissão, apoiado na investigação e na reflexão partilhada da prática educativa e enquadrado em orientações de política educativa para cuja definição contribui activamente;
- b) Exerce a sua actividade profissional na escola, entendida como uma instituição educativa, à qual está socialmente cometida a responsabilidade específica de garantir a todos, numa perspectiva de escola inclusiva, um conjunto de aprendizagens de natureza diversa, designado por currículo, que, num dado momento e no quadro de uma construção social negociada e assumida como temporária, é reconhecido como necessidade e direito de todos para o seu desenvolvimento integral;
- c) Fomenta o desenvolvimento da autonomia dos alunos e a sua plena inclusão na sociedade, tendo em conta o carácter complexo e diferenciado das aprendizagens escolares;

- d) Promove a qualidade dos contextos de inserção do processo educativo, de modo a garantir o bem-estar dos alunos e o desenvolvimento de todas as componentes da sua identidade individual e cultural;
- e) Identifica ponderadamente e respeita as diferenças culturais e pessoais dos alunos e demais membros da comunidade educativa, valorizando os diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação;
- f) Manifesta capacidade relacional e de comunicação, bem como equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da sua actividade profissional;
- g) Assume a dimensão cívica e formativa das suas funções, com as inerentes exigências éticas e deontológicas que lhe estão associadas.

III

Dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem

1 — O professor promove aprendizagens no âmbito de um currículo, no quadro de uma relação pedagógica de qualidade, integrando, com critérios de rigor científico e metodológico, conhecimentos das áreas que o fundamentam.

2 — No âmbito do disposto no número anterior, o professor:

- a) Promove aprendizagens significativas no âmbito dos objectivos do projecto curricular de turma, desenvolvendo as competências essenciais e estruturantes que o integram;
- b) Utiliza, de forma integrada, saberes próprios da sua especialidade e saberes transversais e multidisciplinares adequados ao respectivo nível e ciclo de ensino;
- c) Organiza o ensino e promove, individualmente ou em equipa, as aprendizagens no quadro dos paradigmas epistemológicos das áreas do conhecimento e de opções pedagógicas e didácticas fundamentadas, recorrendo à actividade experimental sempre que esta se revele pertinente;
- d) Utiliza correctamente a língua portuguesa, nas suas vertentes escrita e oral, constituindo essa correcta utilização objectivo da sua acção formativa;
- e) Utiliza, em função das diferentes situações, e incorpora adequadamente nas actividades de aprendizagem linguagens diversas e suportes variados, nomeadamente as tecnologias de informação e comunicação, promovendo a aquisição de competências básicas neste último domínio;
- f) Promove a aprendizagem sistemática dos processos de trabalho intelectual e das formas de o organizar e comunicar, bem como o envolvimento activo dos alunos nos processos de aprendizagem e na gestão do currículo;
- g) Desenvolve estratégias pedagógicas diferenciadas, conducentes ao sucesso e realização de cada aluno no quadro sócio-cultural da diversidade das sociedades e da heterogeneidade dos sujeitos, mobilizando valores, saberes, experiências e outras componentes dos contextos e percursos pessoais, culturais e sociais dos alunos;

- h) Assegura a realização de actividades educativas de apoio aos alunos e coopera na detecção e acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais;
- i) Incentiva a construção participada de regras de convivência democrática e gere, com segurança e flexibilidade, situações problemáticas e conflitos interpessoais de natureza diversa;
- j) Utiliza a avaliação, nas suas diferentes modalidades e áreas de aplicação, como elemento regulador e promotor da qualidade do ensino, da aprendizagem e da sua própria formação.

IV

Dimensão de participação na escola e de relação com a comunidade

1 — O professor exerce a sua actividade profissional, de uma forma integrada, no âmbito das diferentes dimensões da escola como instituição educativa e no contexto da comunidade em que esta se insere.

2 — No âmbito do disposto no número anterior, o professor:

- a) Perspectiva a escola e a comunidade como espaços de educação inclusiva e de intervenção social, no quadro de uma formação integral dos alunos para a cidadania democrática;
- b) Participa na construção, desenvolvimento e avaliação do projecto educativo da escola e dos respectivos projectos curriculares, bem como nas actividades de administração e gestão da escola, atendendo à articulação entre os vários níveis e ciclos de ensino;
- c) Integra no projecto curricular saberes e práticas sociais da comunidade, conferindo-lhes relevância educativa;
- d) Colabora com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente, bem como com outras instituições da comunidade;
- e) Promove interacções com as famílias, nomeadamente no âmbito dos projectos de vida e de formação dos seus alunos;
- f) Valoriza a escola enquanto pólo de desenvolvimento social e cultural, cooperando com outras instituições da comunidade e participando nos seus projectos;
- g) Cooperar na elaboração e realização de estudos e de projectos de intervenção integrados na escola e no seu contexto.

V

Dimensão de desenvolvimento profissional ao longo da vida

1 — O professor incorpora a sua formação como elemento constitutivo da prática profissional, construindo-a a partir das necessidades e realizações que consciencializa, mediante a análise problematizada da sua prática pedagógica, a reflexão fundamentada sobre a construção da profissão e o recurso à investigação, em cooperação com outros profissionais.

2 — No âmbito do disposto no número anterior, o professor:

- a) Reflete sobre as suas práticas, apoiando-se na experiência, na investigação e em outros recursos importantes para a avaliação do seu desenvolvimento profissional, nomeadamente no seu próprio projecto de formação;
- b) Reflete sobre aspectos éticos e deontológicos inerentes à profissão, avaliando os efeitos das decisões tomadas;
- c) Perspectiva o trabalho de equipa como factor de enriquecimento da sua formação e da actividade profissional, privilegiando a partilha de saberes e de experiências;
- d) Desenvolve competências pessoais, sociais e profissionais, numa perspectiva de formação ao longo da vida, considerando as diversidades e semelhanças das realidades nacionais e internacionais, nomeadamente na União Europeia;
- e) Participa em projectos de investigação relacionados com o ensino, a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos.

Decreto-Lei n.º 241/2001

de 30 de Agosto

Pelo Decreto-Lei n.º 240/2001, de 30 de Agosto, foi definido o perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e do professor dos ensinos básico e secundário.

Importa, agora, dar início à aprovação dos perfis de desempenho específicos de cada qualificação profissional para a docência, começando pelos relativos ao educador de infância e ao professor do 1.º ciclo do ensino básico.

A orientação e as actividades pedagógicas na educação pré-escolar são asseguradas, nos termos do n.º 2 do artigo 30.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, por educadores de infância. Estes profissionais têm, também, vindo a desempenhar funções em instituições sociais que acolhem crianças até aos 3 anos de idade. Embora o perfil definido no presente diploma vise orientar, apenas, a organização da formação do educador de infância para a educação pré-escolar, não se exclui que tal formação habilite igualmente para o desempenho de funções naquele nível etário.

De acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 8.º da referida Lei de Bases, o ensino no 1.º ciclo é globalizante e da responsabilidade de um professor único, o qual pode ser coadjuvado em áreas especializadas.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pela Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, e alterada pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

São aprovados os perfis específicos de desempenho profissional do educador de infância e do professor do 1.º ciclo do ensino básico, os quais constituem, respec-

tivamente, os anexos n.ºs 1 e 2 do presente diploma e que dele fazem parte integrante.

Artigo 2.º

Finalidade

Os perfis de desempenho referidos no artigo anterior constituem, em conjugação com o perfil geral do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, o quadro de orientação a que se encontram subordinadas:

- a) A organização dos cursos de formação inicial de educadores de infância e de professores do 1.º ciclo do ensino básico, bem como a certificação da correspondente qualificação profissional para a docência;
- b) A acreditação dos mesmos cursos, nos termos legais.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 26 de Julho de 2001. — António Manuel de Oliveira Guterres — Júlio Domingos Pedrosa da Luz de Jesus.

Promulgado em 17 de Agosto de 2001.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 23 de Agosto de 2001.

O Primeiro-Ministro, António Manuel de Oliveira Guterres.

ANEXO N.º 1

Perfil específico de desempenho profissional do educador de infância

I

Perfil do educador de infância

1 — Na educação pré-escolar, o perfil do educador de infância é o perfil geral do educador e dos professores do ensino básico e secundário, aprovado em diploma próprio, com as especificações constantes do presente diploma, as quais têm por base a dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem daquele perfil.

2 — A formação do educador de infância pode, igualmente, capacitar para o desenvolvimento de outras funções educativas, nomeadamente no quadro da educação das crianças com idade inferior a 3 anos.

II

Concepção e desenvolvimento do currículo

1 — Na educação pré-escolar, o educador de infância concebe e desenvolve o respectivo currículo, através da planificação, organização e avaliação do ambiente educativo, bem como das actividades e projectos curriculares, com vista à construção de aprendizagens integradas.

ANEXO_6

Despacho Normativo n.º24/2012 de 26 de outubro

35376

Diário da República, 2.ª série — N.º 208 — 26 de outubro de 2012

Artigo 11.º

Entrada em vigor

O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

19 de outubro de 2012. — O Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar, João Casanova de Almeida.

ANEXO I

Avaliação externa do desempenho docente

Guião de observação da dimensão científica e pedagógica

Agrupamento de Escolas/Escola: _____
 Docente: _____ Grupo de recrutamento: _____
 Observação n.º ____ Data: ____/____/____ Tema: _____

Tendo em consideração as circunstâncias concretas de ensino e a especificação dos parâmetros de avaliação, os registos derivados da observação devem incidir nos comportamentos do docente avaliado.

Parâmetro	Especificação	Registos	
		Positivos	Negativos
Científico (domínio)	Conteúdo(s) disciplinar(es)		
	Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos(s) conteúdo(s) disciplinar(es)		
Pedagógico (relacionais)	Aspectos didáticos que permitam estruturar a aula para tratar os conteúdos previstos nos documentos curriculares e alcançar os objetivos selecionados; verificar a evolução da aprendizagem, orientando as atividades em função dessa verificação e acompanhar a prestação dos alunos e proporcionar-lhe informação sobre a sua evolução		
	Aspectos relacionais que permitam assegurar o funcionamento da aula com base em regras que acatelem a disciplina; envolver os alunos e proporcionar-lhe a sua participação nas atividades; estimulá-los a melhorar a aprendizagem		
Considerações:			

ANEXO II

Avaliação externa do desempenho docente

Classificação da observação de aulas

Agrupamento de Escolas/Escola: _____
 Docente: _____ Grupo de recrutamento: _____

Parâmetro	Especificação e ponderação	Descrição	Classificação
Científico (50%)	Conteúdo(s) disciplinar(es)	40%	
	Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos(s) conteúdo(s) disciplinar(es)	10%	
Pedagógico (50%)	Aspectos didáticos	40%	
	Aspectos relacionais	10%	
Apreciação global:			
Recomendações:			
O avaliador: _____			Classificação final (Escala: 1 a 10) Nível: _____

ANEXO III

Parâmetros científicos e pedagógicos e níveis de desempenho

Parâmetros	1. Científico	2. Pedagógico
	Tendo em conta	Tendo em conta
Níveis de Desempenho	1.1. Os conteúdos disciplinares - 40%. 1.2. Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos conteúdos disciplinares - 10%.	2.1. Aspectos didáticos que permitam estruturar a aula para tratar os conteúdos previstos nos documentos curriculares e alcançar os objetivos selecionados; verificar a evolução da aprendizagem, orientando as atividades em função dessa verificação e acompanhar a prestação dos alunos e proporcionar-lhe informação sobre a sua evolução - 40%. 2.2. Aspectos relacionais que permitam assegurar o funcionamento da aula com base em regras que acatelem a disciplina; envolver os alunos e proporcionar-lhe a sua participação nas atividades; estimulá-los a melhorar a aprendizagem - 10%.
	Nota: Caso 1.2. não se aplique o 1.1. passará a ter a ponderação de 50%.	
O professor avaliado revela:		o professor avaliado revela:
Excelente (9 a 10 valores)	Domínio pleno dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Segurança inequívoca tanto em termos relacionais como didáticos.
Muito bom (8 a 8,9 valores)	Muito bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Muito boa segurança em termos relacionais e pedagógicos.
Bom (6,5 a 7,9 valores)	Bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Bom segurança em termos relacionais e pedagógicos.
Regular (5 a 6,4 valores)	Domínio regular dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Segurança regular em termos relacionais e pedagógicos.
Insuficiente (1 a 4,9 valores)	Falhas graves evidentes nos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Falhas graves evidentes em termos relacionais e pedagógicos.

206473118

Despacho normativo n.º 24/2012

O Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, na redação que lhe é conferida pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, consagra um novo regime jurídico de avaliação do desempenho do pessoal docente, que veio a ser desenvolvido pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Nos termos daqueles diplomas, a avaliação externa do desempenho docente centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas, sendo obrigatória para os docentes em período probatório, integrados no 2.º e 4.º escalões da carreira, integrados na carreira que tenham obtido a menção de *Insuficiente* e para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão da carreira.

Para o efeito referido, estabelece o artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, que é constituída uma bolsa de avaliadores externos, a regulamentar em diploma próprio.

Neste sentido, o presente despacho procede à criação de um dispositivo funcional para a bolsa de avaliadores externos que aproveita as estruturas existentes nos Centros de Formação de Associações de Escolas e o seu âmbito de abrangência geográfica, propicia a uma planificação e gestão descentralizadas da rede, com reflexos no trabalho a desenvolver por todos os intervenientes no procedimento de avaliação externa.

Assim, é constituída, em cada Centro de Formação de Associações de Escolas, uma bolsa de avaliadores externos composta por docentes de carreira de todos os grupos de recrutamento das escolas associadas e cuja gestão compete ao respetivo diretor.

A legitimidade e competências dos avaliadores externos que constituem a bolsa, assim como a sua seleção, são asseguradas por rigorosos requisitos de formação e experiência profissional, comprovados pelos respetivos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

Pelo que, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, no uso das competências que me foram delegadas através do despacho n.º 10134/2012, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 145, 27 de julho de 2012, determino o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente despacho regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica prevista no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Artigo 2.º

Constituição da bolsa

1 — Em cada Centro de Formação de Associação de Escolas, adiante designado abreviadamente por CFAE, é constituída uma bolsa de avaliadores responsáveis pela avaliação externa da dimensão científica e pedagógica do processo de avaliação de desempenho docente.

2 — A bolsa de avaliadores externos a que se refere o número anterior é composta por docentes de todos os grupos de recrutamento que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Estar integrado no 4.º escalão ou superior da carreira docente;
- b) Ser titular do grau de doutor ou mestre em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica ou deter formação especializada nas áreas ou possuir experiência profissional no exercício de funções de supervisão pedagógica que integrem observação de aulas.

Artigo 3.º

Coordenador da bolsa de avaliadores externos

1 — O diretor do CFAE exerce as funções de coordenação e gestão da bolsa de avaliadores externos.

2 — No âmbito da gestão da bolsa de avaliadores externos, compete ao coordenador da bolsa de avaliadores externos:

- a) Desenvolver os procedimentos necessários à constituição e atualização da bolsa de avaliadores externos previstos nos termos estabelecidos no presente despacho normativo;
- b) Calendarizar os procedimentos de avaliação externa previstos no presente despacho com respeito pelos prazos nele expressamente indicados, com divulgação aos intervenientes do respetivo CFAE;
- c) Afetar o avaliador externo a cada avaliado, nos termos do artigo 5.º do presente diploma;
- d) Apoiar os avaliadores e monitorizar a implementação do processo de avaliação externa do desempenho docente.

Artigo 4.º

Competências dos avaliadores externos

Compete ao avaliador externo:

- a) Proceder à observação de aulas nos termos previstos no artigo 9.º;
- b) Aplicar instrumentos de registo requeridos para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica, tendo por referência os parâmetros racionais;
- c) Proceder à avaliação das aulas observadas;
- d) Emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação do docente relativamente às aulas observadas;
- e) Articular com o avaliador interno o resultado final da avaliação da dimensão científica e pedagógica dos docentes sujeitos à avaliação externa.

Artigo 5.º

Seleção dos avaliadores externos

1 — O diretor do agrupamento de escolas ou escola não agrupada, adiante designados por escola, procede ao recenseamento dos docentes que reúnam os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 2.º, após o preenchimento de um formulário concebido de forma a recolher a seguinte informação:

- a) Elementos legais de identificação do docente;
- b) Grupo de recrutamento;
- c) Escalão da carreira docente em que se integra;
- d) Formação académica em avaliação do desempenho docente e supervisão pedagógica;
- e) Experiência profissional em supervisão pedagógica;
- f) Horário escolar do docente anualmente atualizado.

2 — O formulário referido no número anterior é de preenchimento obrigatório por todos os docentes integrados no 4.º escalão ou superior da carreira docente da escola que cumpram os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 2.º

3 — Os elementos constantes do formulário devem ser validados pela escola de acordo com os documentos constantes do processo individual do docente nela existente.

4 — Ao docente que, por qualquer razão, não esteja interessado em desempenhar as funções de avaliador externo da dimensão científica e pedagógica no âmbito da avaliação do desempenho docente, assiste o direito de apresentar pedido de escusa da função através de pedido fundamentado ao diretor-geral da Administração Escolar.

5 — A resposta ao pedido a que se refere o número anterior é proferida no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data da sua receção.

6 — Após a validação de todos os formulários, a escola procede à elaboração de uma lista dos candidatos por grupo de recrutamento e escalão da carreira docente.

7 — Os formulários, devidamente validados, e as listas de avaliadores são remetidos pela escola ao diretor do CFAE do respetivo âmbito geográfico, que com eles constitui uma base de dados, tendo em vista a gestão futura da bolsa de avaliadores externos.

Artigo 6.º

Atualização dos avaliadores externos

1 — O presidente do conselho administrativo de cada escola associada do CFAE envia ao diretor da bolsa de avaliadores externos até ao dia 30 de Outubro de cada ano escolar:

- a) Uma cópia atualizada dos horários escolares dos docentes que integram a bolsa de avaliadores externos;

- b) Uma lista atualizada da bolsa de avaliadores externos com os docentes que, em consequência de mobilidade, de progressão na carreira ou de formação e experiência profissional entretanto adquirida, passem a reunir as condições requeridas no n.º 2 do artigo 2.º

2 — A mobilidade de docentes ocorrida pós a elaboração das listas de avaliadores externos, deve ser comunicada pelo diretor ao coordenador da bolsa de avaliadores externos de modo a que este possa proceder à respetiva atualização.

Artigo 7.º

Distribuição dos avaliadores externos e calendarização da avaliação

1 — Cumpridos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 2.º, a atribuição do avaliador externo ao docente em avaliação na dimensão científica e pedagógica, obedece aos seguintes critérios:

- a) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento;
- b) Estar integrado em escalão da carreira igual ou superior;
- c) Não exercer funções na mesma escola ou agrupamento de escolas.

2 — Para efeitos do previsto no número anterior o coordenador da bolsa de avaliadores deve distribuir os avaliadores externos de modo a minimizar as distâncias percorridas.

3 — Até ao final do 3.º período do ano escolar anterior àquele em que decorrer a avaliação externa, o coordenador da bolsa de avaliadores externos elabora uma proposta de distribuição dos avaliadores a afetar a cada avaliado que será aprovada pela Comissão Pedagógica do CFAE.

4 — A atribuição, no mesmo ano escolar, de mais de 10 docentes a um avaliador externo para efeitos de avaliação da dimensão científica e pedagógica, requer autorização expressa do serviço competente do Ministério da Educação e Ciência.

5 — Não existindo na bolsa de avaliadores externos de um determinado grupo de recrutamento, no âmbito geográfico de um CFAE, docentes que satisfaçam os requisitos das alíneas a) e b) do n.º 1, deve o coordenador da bolsa, sempre que necessário, solicitar aos CFAES mais próximos a indicação de um avaliador da sua bolsa de avaliadores externos.

6 — O disposto no número anterior requer a concordância, por escrito, do avaliador designado.

7 — Depois de conhecidos os horários dos avaliadores, o coordenador da bolsa de avaliadores externos elabora até ao dia 30 de outubro o plano de calendarização da observação de aulas prevista nos n.ºs 4 e 5 do artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, do qual é dado conhecimento pelos meios mais expeditos ao avaliador, ao avaliado e ao diretor da escola.

8 — Para efeitos da observação de aulas prevista no número anterior, ao avaliador externo apenas é permitido faltar a atividades letivas no quadro da alínea f) do n.º 5 do artigo 13.º do Despacho Normativo n.º 13-A/2012, de 5 de junho, garantida que esteja a respetiva permuta, substituição por docente ou docente coadjuvante.

Artigo 8.º

Comunicações e impedimentos

1 — Avaliador e avaliado devem declarar a situação de impedimento ou formular o pedido de escusa perante o coordenador da bolsa de avaliadores externos, de acordo com o disposto nos artigos 44.º e 48.º do Código do Procedimento Administrativo.

2 — Compete ao coordenador da bolsa de avaliadores externos a decisão sobre os incidentes referidos no número anterior, depois de ouvida a respetiva Comissão Pedagógica.

3 — Declarado o impedimento ou escusa do avaliador selecionado, procede-se à sua substituição, mediante novo processo de seleção.

Artigo 9.º

Observação de aulas

1 — A observação de aulas é obrigatória nas situações previstas no artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

2 — A observação de aulas a realizar pelo avaliador externo tem por referência os parâmetros nacionais e os respetivos instrumentos de registo.

Artigo 10.º

Procedimento administrativo da observação de aulas

1 — A observação de aulas pelos avaliadores externos é realizada num dos dois últimos anos escolares, devendo o processo de avaliação do desempenho ficar concluído até ao fim desse ano escolar e nas seguintes condições:

- a) Antes do fim de cada ciclo avaliativo para a generalidade dos docentes;
- b) No último ano escolar anterior ao fim do respetivo ciclo avaliativo, para os docentes integrados no 5.º escalão.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, os docentes abrangidos pelo disposto no artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, apresentam o requerimento para observação de aulas ao respetivo

35378

Diário da República, 2.ª série — N.º 208 — 26 de outubro de 2012

coordenador da bolsa de avaliadores externos, até ao final do 1.º período letivo do ano escolar imediatamente anterior ao da sua avaliação externa.

3 — Por mútuo acordo, avaliador e avaliado podem proceder a alterações na calendarização prevista no n.º 7 do artigo 7.º, dando do facto conhecimento ao coordenador da bolsa de avaliadores externos.

4 — Caso o avaliado não esteja presente por falta devidamente justificada e previamente comunicada ao avaliador, deve este proceder à marcação de nova data para a realização da aula a observar.

5 — A desistência da observação de aulas por parte de um docente que apresentou o requerimento previsto no n.º 2, determina a obtenção de uma classificação máxima de *Bom* no respetivo ciclo avaliativo.

Artigo 11.º

Trabalho extraordinário dos avaliadores

1 — A observação de aulas a efetuar no quadro da avaliação do desempenho docente processa-se em regime de trabalho extraordinário, sempre que se prolongue para além do horário normal de trabalho do docente avaliador.

2 — Na sua deslocação o avaliador tem direito a ajudas de custo, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 12.º

Disposições transitórias

1 — A observação de aulas regulamentada pelo presente despacho normativo não é prejudicada pela vigência de disposições legais que temporariamente impeçam a progressão na carreira.

2 — Para os efeitos referidos no número anterior e caso se verificasse a normal progressão na carreira docente, no ano escolar de 2012-013, consideram-se os seguintes períodos e momentos:

a) Até final do 1.º período letivo, apresentação dos requerimentos de observação de aulas a realizar no próprio ano escolar;

b) Até ao final do mês de janeiro de 2013, conclusão e divulgação da seleção e distribuição dos avaliadores externos, bem como a calendarização da avaliação da dimensão científica e pedagógica.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente despacho produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação.

19 de outubro de 2012. — O Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar, *João Casanova de Almeida*.

206473742

Direção Regional de Educação do Norte

Agrupamento Vertical de Escolas do Amial

Aviso n.º 14369/2012

No cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e nos termos do ponto 17.3 do Aviso n.º 9108/2012 publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 128, de 04 de julho, publica-se a lista unitária de classificação final, homologada por meu despacho de 22 de outubro de 2012, relativa ao procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, sendo celebrado com a mesma o respetivo contrato de trabalho.

Ordem	Nome do candidato	Valoração final
1.º	Fernanda Alice Ferreira dos Santos Guadcs ...	16,75

22 de outubro de 2012. — O Diretor, *Armando Alfredo Silva Coelho*.

206474414

Agrupamento Vertical de Escolas de São João da Pesqueira

Aviso (extrato) n.º 14370/2012

Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, torna-se pública a lista unitária

de ordenação final do procedimento concursal comum, para preenchimento de seis postos de trabalho em contrato a termo resolutivo certo a tempo parcial.

22 de outubro de 2012. — A Diretora, *Lídia Martins Gonçalves*.

206475232

Direção Regional de Educação do Centro

Agrupamento de Escolas de Esmoriz — Ovar Norte

Aviso (extrato) n.º 14371/2012

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional.

Ao abrigo do n.º 6, artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, publica-se a lista de classificação final do candidato opositor ao concurso, após homologação pela Presidente da CAP:

Nome	Classificação final
Carlos Manuel Capelas Anacleto	17,06

Em resultado deste apuramento, o candidato ocupará o posto de trabalho em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de Assistente Operacional, no Agrupamento de Escolas de Esmoriz/Ovar Norte, com despacho do dia 24 de julho de 2012, sendo celebrado com o mesmo o respetivo contrato de trabalho.

22 de outubro de 2012. — A Presidente da CAP, *Maria Estela Tomé da Rocha*.

206472754

Agrupamento de Escolas de Estarreja

Aviso n.º 14372/2012

Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com a redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum para preenchimento de 3 (três) postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, a tempo parcial (4 horas/dia), para a carreira de assistente operacional, aberto pelo Aviso n.º 12571/2012, publicado no *Diário da República* 2.ª série, n.º 183, de 20 de setembro:

Número de ordem	Nome	Classificação final
1.º	Janeth Ferreira Sousa	15,000
2.º	Maria da Conceição Gomes Carvalhais	13,571
3.º	Natália Oliveira Marques	9,286
4.º	Elsa Maria Correia Silva	7,857
5.º	Adécia Maria Ribeiro Cruz	6,429
6.º	Donna Maria Yvonne Diaz Alves	5,000
7.º	Maria da Luz Caldeira	4,286
8.º	Graciinda Miranda Pinho	3,571
9.º	Sílvia Pereira Miranda	3,571
10.º	Diana Filipa Martins da Silva	2,857
11.º	Maria Custódia Oliveira Marques Reis	2,143

18 de outubro de 2012. — O Diretor, *Óscar Lopes Ferreira*.

206472202

Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares

Aviso n.º 14373/2012

No cumprimento do ponto 6 do artigo 36.º da portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, encontram-se publicitadas na página do Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Poiares a lista unitária de ordenação

ANEXO_7

O inquérito/questionário

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

INQUÉRITO/QUESTIONÁRIO

Universidade Fernando Pessoa



Caro (a) colega!

O presente Questionário, de preenchimento voluntário, enquadra-se num estudo que está a ser desenvolvido no âmbito da dissertação de Mestrado em Docência e Gestão da Educação na área de especialização Administração Escolar e Administração Educacional, e será apresentado na Universidade Fernando Pessoa.

O objetivo fundamental do estudo é conhecer as crenças, sentimentos e comportamentos dos professores face ao relatório de autoavaliação de desempenho docente.

Todas as respostas são importantes para os objetivos do estudo, pelo que a sua opinião é imprescindível para a concretização do mesmo.

No sentido de garantir o anonimato dos respondentes, não peço a sua identificação (nome), apenas solicito alguns dados como, idade, género, entre outros.

Caso decida participar no estudo, responda a todas as questões e devolva o questionário em envelope fechado pois a suas respostas são confidenciais.

Toda a informação recolhida será utilizada apenas no âmbito do presente trabalho, garantindo, desde já, a total confidencialidade das respostas.

Agradeço a sua disponibilidade e colaboração.

Prof. Rogina Nunes

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Parte I - CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

Pretende-se, com este grupo, dar resposta a variáveis que caracterizam a população em estudo. **Por favor, responda a todas as questões assinalando com um X a situação que corresponde ao seu caso.**

1. **Idade** Menos de 25 ₁ De 25 a 35 ₂ De 36 a 45 ₃ De 46 a 50 ₄ Mais de 51 ₅
2. **Género** Masculino ₁ Feminino ₂
3. **Habilitação académica** Doutoramento ₁ Mestrado ₂ Licenciatura ₃ Bacharelato ₄
Outra ₅
4. **Situação Profissional** Docente Contratado ₁ Docente do Quadro de Zona Pedagógica ₂
Docente do Quadro de Escola ₃ Outra ₄
5. **Tempo de serviço** Menos de 5 anos ₁ De 5 a 10 anos ₂ De 11 a 15 anos ₃
De 16 a 20 anos ₄ Mais de 20 anos ₅

Parte II- ATITUDE DOS PROFESSORES FACE AO RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

QUESTÃO 1 - Escolha apenas 3 palavras que os docentes associam ao relatório de autoavaliação de desempenho docente.

- Alegria ₁
Ansiedade ₂
Carinho ₃
Desprezo ₄
Entusiasmo ₅
Excitação ₆
Felicidade ₇
Frustração ₈
Inspiração ₉
Medo ₁₀
Ódio ₁₁
Prazer ₁₂
Raiva ₁₃
Tédio ₁₄

QUESTÃO 2- Considerando a escala,

- ₁DT – Discordo totalmente
₂D – Discordo
₃NC/ND – Não concordo nem discordo
₄C – Concordo
₅CT – Concordo totalmente

nas afirmações seguintes assinale com um X o seu grau de concordância ou discordância.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

	DT ₁	D ₂	NC/ ND ₃	C ₄	CT ₅
1. O relatório de autoavaliação permite que os docentes façam uma reflexão crítica de si próprios.					
2. O relatório de autoavaliação é uma fonte válida de avaliação de desempenho docente.					
3. Os docentes devem assumir a responsabilidade de refletir sobre as suas ações.					
4. Cabe aos docentes a procura de um aperfeiçoamento constante.					
5. Para os docentes relatório de autoavaliação constitui uma oportunidade de autocrítica do trabalho relativamente às práticas implementadas.					
6. A função do relatório de autoavaliação é permitir que os docentes identifiquem oportunidades de desenvolvimento profissional.					
7. Para os docentes o relatório de autoavaliação constitui uma oportunidade de autocrítica do trabalho relativamente aos meios de avaliação que utiliza.					
8. O relatório de autoavaliação não é uma fonte fiável de recolha de informação para avaliação do desempenho docente.					
9. A função do relatório de autoavaliação é envolver os avaliados no processo de avaliação.					
10. O relatório de autoavaliação é um instrumento de controlo da atividade docente.					
11. A função do relatório de autoavaliação é permitir aos docentes melhorarem os processos de ensino.					
12. O relatório de autoavaliação não serve para nada.					
13. No relatório de autoavaliação os docentes fazem observações objetivas relativas às práticas que utilizam.					
14. No relatório de autoavaliação os docentes avaliam as suas capacidades estabelecendo comparação com os seus pares.					
15. No relatório de autoavaliação os docentes não fazem uma autocrítica.					
16. No relatório de autoavaliação os docentes avaliam as suas capacidades estabelecendo comparação com padrões de desempenho.					
17. No relatório de autoavaliação os docentes inflacionam positivamente as apreciações que fazem de si próprios.					
18. No relatório de autoavaliação os docentes identificam os seus pontos fortes.					
19. No relatório de autoavaliação os docentes escrevem o que consideram ser “politicamente correto”.					
20. No relatório de autoavaliação os docentes fazem apenas uma listagem descritiva das suas práticas.					
21. No relatório de autoavaliação os docentes identificam os seus pontos fracos.					
22. No relatório de autoavaliação os docentes recorrem a “frases feitas” que pouco revelam sobre os seus desempenhos.					
23. No relatório de autoavaliação os docentes fazem uma réplica de autoavaliações de momentos anteriores.					
24. No relatório de autoavaliação os docentes fazem uma análise crítica dos seus desempenhos.					

Grata pela colaboração.
Coloque o questionário dentro do envelope selando-o.

ANEXO_8

Questionário -Declaração de conformidade emitida pela Professora Doutora Maria da Piedade Lopes Alves, orientadora da investigação.

DECLARAÇÃO

Maria da Piedade Gonçalves Lopes Alves declara que o presente Questionário se enquadra num estudo que está a ser desenvolvido, pela Mestranda Regina Nunes, no âmbito da dissertação de Mestrado em Docência e Gestão da Educação, na área de especialização Administração Escolar e Administração Educacional, e será apresentado na Universidade Fernando Pessoa.

O objetivo fundamental do estudo é conhecer as Crenças, Sentimentos e Comportamentos dos professores face ao relatório de autoavaliação de desempenho docente.

Porto, 18 de Setembro de 2013

A Orientadora,



(Prof.ª Doutora M.ª da Piedade Gonçalves Lopes Alves)

ANEXO 9

Despacho nº15847/2007 de 23 de julho

20 798

Hospital de Alcobaça Bernardino Lopes de Oliveira

Aviso n.º 13 179/2007

Homologada pelo despacho de 25 de Junho de 2007 do conselho de administração do Hospital de Alcobaça, torna-se pública a classificação final da única candidata ao concurso interno geral de ingresso para provimento de um lugar de assistente de medicina interna, aberto pelo aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 249, de 29 de Dezembro de 2006, após cumprimento do Código do Procedimento Administrativo:

Dr.ª Adélia Santos Silva Miragaia — 19,22 valores.

27 de Junho de 2007. — A Presidente do Conselho de Administração, *Maria Adelaide Castelo Madeira Afonso*.

Hospital do Litoral Alentejano

Deliberação n.º 1410/2007

Por deliberação de 25 de Maio de 2007 do conselho de administração do Hospital do Litoral Alentejano, foi a Maria Antónia Nunes Faço, enfermeira graduada, do quadro do Centro Hospitalar do Setúbal, autorizada a acumulação de funções nesta instituição (doze horas semanais), por um ano com início em 4 de Junho de 2007. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

27 de Junho de 2007. — O Presidente do Conselho de Administração, *Adelaide Belo*.

Despacho n.º 15 845/2007

Por despacho do vogal do conselho de administração da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, em 22 de Maio de 2007, foi autorizada a requisição do enfermeiro graduado Paulo Jorge Guedes da Silva Mata, pertencente ao quadro de pessoal da Sub-Região de Saúde de Setúbal para o Hospital do Litoral Alentejano, com efeitos a partir de 4 de Junho de 2007. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

27 de Junho de 2007. — A Presidente do Conselho de Administração, *Adelaide Belo*.

Hospital de São Marcos

Aviso (extracto) n.º 13 180/2007

Para os devidos efeitos se publica que em virtude de Vera Alexandra Silva Gonçalves ter apresentado desistência do lugar de enfermeiro, nível 1, da carreira de enfermagem, em cujo concurso interno de ingresso, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 73, de 14 de Abril de 2005, ficou classificada em 39.º lugar, é a mesma retirada da lista de classificação final.

21 de Junho de 2007. — O Presidente do Conselho de Administração, *Lino Mesquita Machado*.

Deliberação n.º 1411/2007

Por deliberação do conselho de administração de 12 de Junho de 2007, foi Maria do Céu Vieira Rodrigues Augusto, assistente eventual de medicina interna do Hospital Padre Américo, Vale do Sousa, E. P. E., nomeada definitivamente, por urgente conveniência de serviço, precedendo concurso, na categoria de assistente de medicina interna, escalão 1, índice 120, da carreira médica hospitalar do quadro de pessoal deste Hospital, no regime de trabalho de dedicação exclusiva de quarenta e duas horas, ficando exonerada do lugar que ocupa com efeitos a partir de 20 de Junho de 2007, data de início de funções. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

21 de Junho de 2007. — O Presidente do Conselho de Administração, *Lino Mesquita Machado*.

Deliberação n.º 1412/2007

Por deliberação do conselho de administração de 12 de Junho de 2007, foi José Manuel Paz Ferrin, assistente eventual de medicina interna deste Hospital, nomeado definitivamente, precedendo concurso, na categoria de assistente de medicina interna, escalão 1, índice 120, da carreira médica hospitalar do quadro de pessoal deste Hospital, no regime de trabalho de dedicação exclusiva de quarenta e duas horas, ficando exonerado do lugar que ocupa com efeitos

Diário da República, 2.ª série — N.º 140 — 23 de Julho de 2007

à data da posse no novo lugar. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

21 de Junho de 2007. — O Presidente do Conselho de Administração, *Lino Mesquita Machado*.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Gabinete da Ministra

Despacho n.º 15 846/2007

Considerando que pelo meu despacho n.º 4341/2007, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 29 de Março de 2007, foi designado um conjunto de peritos para integrarem as equipas de avaliação externa a constituir, no âmbito da Inspeção-Geral da Educação, no corrente ano de 2007;

Tendo presente uma proposta da Inspeção-Geral da Educação no sentido de assegurar o contributo de mais dois peritos de forma a permitir a realização de acções de avaliação externa em escolas sediadas na zona do Algarve:

Assim, determino:

1 — À lista de peritos constantes do meu despacho n.º 4341/2007, de 29 de Março, são acrescentados os nomes respeitantes às seguintes docentes:

Helena Luísa Martins Quintas, professora auxiliar da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve.

Teresa Cristina Moura Vitorino, professora-adjunta de nomeação definitiva da Escola Superior de Educação da Universidade do Algarve.

2 — O presente despacho reporta os seus efeitos a 2 de Abril de 2007.

26 de Abril de 2007. — A Ministra da Educação, *Maria de Lurdes Reis Rodrigues*.

Despacho n.º 15 847/2007

A obtenção de informação primária sobre diversos assuntos relevantes para a formulação ou monitorização de políticas é, actualmente, um requisito de qualidade dessas mesmas políticas e da respectiva gestão. Alguns dos instrumentos mais frequentemente utilizados para aquele fim são a administração de questionários e a realização de outro tipo de inquéritos em meio escolar, incluindo a recolha de informação de carácter administrativo.

A ausência de qualquer mecanismo de controlo de qualidade e de coordenação neste domínio tem conduzido, porém, a casos de introdução nas escolas de inquéritos sem qualidade aceitável, alguns dos quais contendo mesmo erros grosseiros, bem como à sujeição das escolas e dos alunos a um excesso de inquirições frequentemente redundantes. De facto, não é invulgar a multiplicação de estudos realizados sem qualquer articulação, obedecendo apenas, cada um, às prioridades das instituições promotoras.

Os inquéritos e questionários abordam não apenas problemáticas da educação, mas também outras. Independentemente da importância dessas problemáticas e da pertinência dos estudos em que se enquadram, os instrumentos utilizados na recolha de informação possuem características técnico-metodológicas cujo rigor é imprescindível e que importa garantir por parte do Ministério da Educação. Mas mais do que isso, eles introduzem na escola um tipo de relação social específica — a relação de inquirição —, a qual, como todas as relações sociais, tem dimensões simbólicas e institucionais que importa considerar. Nalguns casos, questões tecnicamente defensáveis geram perturbações e produzem efeitos que prejudicam não apenas os próprios objectivos dos estudos mas também o conjunto de relações entre os diversos agentes da comunidade educativa.

Importa, por isso, criar mecanismos de coordenação a nível nacional para a realização de estudos e inquéritos nas escolas, bem como assegurar a qualidade e adequação dos instrumentos de recolha de informação utilizados.

Assim, e considerando, designadamente, o meu despacho n.º 7504/2006, de 17 de Março, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 67, de 4 de Abril de 2006, determino:

1 — Sem prejuízo do cumprimento do legalmente exigido em matéria de recolha e tratamento de dados, a aplicação de questionários ou outros inquéritos em agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas do ensino público deve ser sempre previamente autorizada pela Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular (DGIDC), incluindo-se nestes todos os inquéritos e questionários propostos por entidades internas e externas ao Ministério da Educação,

bem como os formulários destinados à recolha de informação administrativa.

2 — Aos instrumentos de notação registados no sistema de estatística nacional não se aplica a autorização prevista no número anterior.

3 — Para os efeitos de concretização da autorização prevista no n.º 1 a DGIDC deve providenciar no sentido de:

- a) Constituir uma equipa técnica responsável pela análise dos instrumentos de inquirição que lhe forem submetidos para autorização;
- b) Submeter os instrumentos de inquirição a análise do conselho consultivo da DGIDC, no todo ou em parte, sempre que as matérias o justificarem;
- c) Emitir ou pedir os pareceres técnicos que entenda necessários para avaliar a qualidade, pertinência, relevância, redundância e importância dos estudos propostos.

4 — A DGIDC indicará os casos em que os inquéritos que envolvam directamente os alunos obrigam as escolas a obter autorização prévia dos encarregados de educação.

5 — A administração dos inquéritos, questionários ou formulários é da responsabilidade do Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (GEPE), que optará, de acordo com cada situação concreta, pela aplicação directa dos mesmos ou pela autorização de que sejam aplicados pelas entidades proponentes, sob a sua supervisão.

6 — O GEPE fica obrigado ao registo numerado dos questionários e formulários e à respectiva divulgação no seu sítio da Internet.

19 de Junho de 2007. — A Ministra da Educação, *Maria de Lurdes Reis Rodrigues*.

Despacho n.º 15 848/2007

O Comité de Educação da União Europeia tem vindo a assumir uma importância crescente no desenvolvimento da cooperação europeia em matéria educativa que, numa perspectiva integrada, abrange todos os níveis e tipos de educação, com base no paradigma da aprendizagem ao longo da vida.

O Comité de Educação coordena e acompanha a execução do programa de acção aprovado, faz o respectivo relatório e prepara as deliberações do Conselho e dos Ministros da Educação da União Europeia reunidos no âmbito do Conselho.

Aquele Comité é composto por representantes dos Estados membros e da Comissão e é presidido pelo país que exerce a presidência do Conselho da União Europeia. Ora, Portugal assumirá em 1 de Julho de 2007 a presidência do Conselho da União Europeia, pelo que importa designar a personalidade que assegurará a presidência do Comité, bem como a constituição do respectivo grupo de apoio.

Nestes termos, determina-se:
É designado no âmbito do Ministério da Educação o grupo do Comité da Educação do Conselho da União Europeia para a presidência portuguesa que tem a seguinte constituição:

- a) Bártoilo Paiva Campos, professor catedrático da Universidade do Porto e presidente da Comissão para a Preparação da Presidência Portuguesa da União Europeia do Ministério da Educação, que exercerá as funções de presidente do Comité de Educação em todas as matérias que não digam especificamente respeito ao ensino superior;
- b) Maria Madalena Carvalho Zoio Martins Teixeira Franco, directora do Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação, chefe da delegação nacional ao Comité de Educação;
- c) Ricardo Manuel Monteiro Charters d'Azevedo, assessor principal do quadro único dos serviços centrais e regionais do Ministério da Educação, assessor do presidente do Comité de Educação;
- d) Célia Maria da Conceição Chamiã Pereira, assessora do quadro único dos serviços centrais e regionais do Ministério da Educação, assessora do presidente do Comité de Educação;
- e) Janina Rodrigues da Costa, assessora do quadro único dos serviços centrais e regionais do Ministério da Educação, vogal da delegação nacional ao Comité de Educação.

22 de Junho de 2007. — Pela Ministra da Educação, *Jorge Miguel de Melo Viana Pedreira*, Secretário de Estado Adjunto e da Educação.

Despacho n.º 15 849/2007

1 — Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 262/88, de 23 de Julho, em virtude de ter sido nomeada para o exercício de outras funções públicas, dou por finda a requisição ao meu Gabinete da Prof.ª Doutora Maria Conceição Moniz Amaral de Castro Ramos.

2 — O presente despacho produz os seus efeitos em 15 de Maio de 2007.

27 de Junho de 2007. — A Ministra da Educação, *Maria de Lurdes Reis Rodrigues*.

Secretaria-Geral

Despacho (extracto) n.º 15 850/2007

Por despacho de 7 de Maio de 2007 do secretário-geral-adjunto, por delegação, a Deolinda Rosa Leão Nunes, assistente administrativa da carreira de assistente administrativo do quadro distrital de vinculação do Porto, foi autorizada a transferência para o quadro único do pessoal dos serviços centrais, regionais e tutelados do Ministério da Educação, para a mesma categoria e carreira, com efeitos a 1 de Maio de 2007. (Isento de fiscalização do Tribunal de Contas.)

17 de Maio de 2007. — O Director de Serviços de Administração, *Adelino Vieira Pereira*.

Despacho n.º 15 851/2007

A Portaria n.º 357/2007, de 30 de Março, estabeleceu a estrutura nuclear da Secretaria-Geral e as competências das correspondentes unidades orgânicas.

Neste contexto, e com vista a assegurar o normal funcionamento dos serviços, urge nomear os respectivos dirigentes.

Assim, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e considerando que possui perfil adequado para a prossecução dos objectivos do serviço, bem como competência e aptidão para o exercício do cargo, conforme decorre da nota curricular anexa, nomeio o licenciado Vítor Manuel Sanches Lucas, especialista de informática grau 3, nível 2, para exercer, em regime de substituição, o cargo de director de serviços da Direcção de Serviços de Sistemas e Tecnologias da Informação.

O nomeado fica autorizado, nos termos do n.º 3 do artigo 31.º da Lei n.º 51/2005, a optar pelo vencimento da sua categoria de origem. A presente nomeação produz efeitos a partir de 28 de Junho de 2007.

27 de Junho de 2007. — O Secretário-Geral, *João S. Batista*.

Nota curricular

1 — Elementos de identificação:

Nome — Vítor Manuel Sanches Lucas;
Naturalidade — Ajuda, Lisboa;
Data de nascimento — 22 de Junho de 1958.

2 — Formação académica:

Pós-graduação em Estudos Europeus (ISEG, UTL);
Licenciatura em Sociologia pela Universidade Autónoma de Lisboa.

3 — Experiência profissional:

Especialista de informática do grau 3, nível 2;
Desde 20 de Junho de 2005, em comissão de serviço como coordenador do Gabinete de Informática da Reitoria da Universidade Técnica de Lisboa, acumulando com as funções de coordenador do Departamento de Gestão de Recursos Humanos;
De Março de 2004 a Junho de 2005, comissão de serviço, no cargo de director de serviços de Gestão e Administração (DSGA) do Instituto Nacional de Investigação Agrária e das Pescas (INIA);
De Fevereiro de 2000 a Março de 2004, nomeado em regime de substituição chefe de divisão de Organização e Recursos Humanos, no Instituto Nacional de Investigação Agrária (INIA);
De Junho de 1994 a Fevereiro de 2000, técnico superior de informática de 2.ª classe no Gabinete de Planeamento e Política Agro-Alimentar (GPPAA), desempenhando funções na Divisão de Informática;
De Fevereiro de 1986 a Dezembro de 1992, técnico auxiliar de 2.ª classe no Instituto de Apoio aos Produtos Agrícolas e Alimentares (IAPAA), com funções na área dos incentivos fiscais e licenciamento industrial;
De Dezembro de 1992 a Junho de 1994, operador de sistemas de 2.ª classe no Gabinete de Planeamento e Política Agro-Alimentar (GPPAA), desempenhando funções na Divisão de Informática;
De Fevereiro de 1986 a Dezembro de 1992, técnico auxiliar de 2.ª classe no Instituto de Apoio aos Produtos Agrícolas e Alimentares (IAPAA), com funções na área dos incentivos fiscais e licenciamento industrial;
Iniciou funções em 1 de Agosto de 1978 na Direcção-Geral das Indústrias Agrícolas e Alimentares, desempenhando tarefas nas áreas de contabilidade e pessoal.

4 — Outras actividades:

Participou como coordenador e formador em várias acções de formação profissional para técnicos e técnicos superiores no domínio da informática;
Orientou estágios no âmbito da formação profissional para técnicos administrativos e informáticos;
Sponser, da Universidade Técnica de Lisboa, no projecto VoIp;

ANEXO_10

Autorização para aplicação de inquéritos em meio escolar IGEC

Exmo(a)s. Sr(a)s.

O pedido de autorização do inquérito n.º 0398900001, com a designação *O Relatório de Autoavaliação de Desempenho Docente - Crenças, Sentimentos e Comportamentos.*, registado em 20-09-2013, foi aprovado.

Avaliação do inquérito:

Exmo(a) Senhor(a) Dr(a) Regina da Conceição Perdiz Nunes

Venho por este meio informar que o pedido de realização de inquérito em meio escolar é autorizado uma vez que, submetido a análise, cumpre os requisitos, devendo atender-se às observações aduzidas.

Com os melhores cumprimentos

José Vitor Pedroso

Diretor de Serviços de Projetos Educativos

DGE

Observações:

- a) A realização do Inquérito supracitado fica sujeito a autorização da Direção do Agrupamento de Escolas selecionado (Escola Secundária Gago Coutinho).
- b) Exige-se a garantia de anonimato dos respondentes, confidencialidade, proteção e segurança dos dados recolhidos, considerando-se o disposto na Lei nº 67/98. Informamos que os inquiridos não devem ser identificáveis, seja pelo nome ou por qualquer outro modo de identificação pessoal direta ou indireta. Deve ser pedido consentimento informado e esclarecido do titular dos dados. Não deve haver cruzamento ou associação de dados entre os que são recolhidos pelos instrumentos de inquirição e os constantes da declaração de consentimento informado.
- c) Merece especial atenção o modo e o momento de aplicação do inquérito em meio escolar para recolha dos dados, devendo efetuar-se em estreita articulação com as Direções das Escolas/Agrupamentos.

Pode consultar na Internet toda a informação referente a este pedido no endereço <http://mime.gepe.min-edu.pt>. Para tal terá de se autenticar fornecendo os dados de acesso da entidade.

ANEXO_11

Autorização da Direção da Escola alvo de investigação

Exmo. Senhor Diretor
Da Escola Secundária ██████████

Assunto: Pedido de autorização para aplicação de questionário.

O meu nome é Regina da Conceição Perdiz Nunes, sou docente do quadro de nomeação definitiva do grupo 520, e estou a frequentar o Mestrado em Docência e Gestão da Educação na área de especialização Administração Escolar e Administração Educacional, da Universidade Fernando Pessoa - Porto.

Nesse contexto, e no âmbito da investigação que estou a desenvolver - "*O relatório de autoavaliação desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.*" - venho por este meio solicitar a V. Exa. que se digne autorizar a passagem de um inquérito por questionário aos docentes da escola. A participação dos professores nos questionários é voluntária e anónima, não lhes sendo solicitada, em local nenhum, a indicação do nome. Para além disso, todas as respostas são estritamente confidenciais: ninguém terá acesso a elas, excetuando os investigadores responsáveis.

Junto anexo a autorização, de realização de inquérito em meio escolar, concedida pela Direção-Geral da Educação.

Grata pela atenção dispensada.
Com os melhores cumprimentos,

Lisboa, 10 de outubro de 2013.

Regina da Conceição Perdiz Nunes
(Regina da Conceição Perdiz Nunes)

Aut
11 de outubro de 2013



ANEXO_12

Projeto enviado para a Comissão de Ética da UFP

Regina da Conceição Perdiz Nunes

Aluna nº 27058 - UFP (Universidade Fernando Pessoa)

Exma. Sra. Diretora,
da Universidade Fernando Pessoa.

20/10/2013

Assunto: Apresentação de Projeto – Comissão de Ética.

Dando cumprimento ao artigo 12º do Regulamento Geral das Faculdades UFP seguem para apreciação, pela Comissão de Ética da UFP, os traços gerais do Projeto “*Relatório de autoavaliação de desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos*”, trabalho apresentado à UFP como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Docência e Gestão da Educação na área de especialização Administração Escolar e Administração Educacional, sob a orientação da Professora Doutora Maria da Piedade Lopes Alves.

1. Apresentação do Projeto

O objetivo fundamental do estudo é investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos professores face ao relatório de autoavaliação, considerando algumas variáveis: idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço.

Para alcançar os objetivos propostos, optou-se pela investigação quantitativa recorrendo à observação indireta, através de inquérito por questionário desenvolvido pela mestranda (Anexo 1), que se descreve sumariamente de seguida.

A primeira parte é composta por questões sociodemográficas que caracterizam o respondente ao nível das seguintes variáveis: idade, género, habilitação académica, situação profissional e tempo de serviço. A segunda parte do questionário, cujo alvo é investigar as crenças, os sentimentos e os comportamentos dos docentes, inclui duas questões:

Questão 1 – destina-se à investigação dos sentimentos dos docentes face ao Relatório de Autoavaliação de Desempenho Docente, onde o respondente opta por três respostas a partir de um conjunto de respostas alternativas (sentimentos).

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Questão 2 - destina-se à investigação das crenças e comportamentos dos docentes face ao Relatório de Autoavaliação de Desempenho Docente, através da manifestação do seu grau de concordância (Escala de Likert) a 24 itens (Itens 1 a 12 associados a crenças / Itens 13 a 24 associados a comportamentos).

O preenchimento do questionário é voluntário e, no sentido de garantir o anonimato dos respondentes, não existe lugar à identificação (nome), apenas se solicitam dados sociodemográficos, variáveis já citadas anteriormente.

Para garantir a confidencialidade, cada questionário será distribuído dentro de um envelope aberto. Os envelopes serão distribuídos (pela mestrandia) aos representantes dos diferentes grupos disciplinares e estes ficarão responsáveis pela sua distribuição aos docentes, bem como, à sua recolha (depois de preenchidos e selados). Os representantes farão a entrega dos envelopes junto da Direção onde a proponente fará a sua recolha.

A utilização do instrumento é do conhecimento e foi consentida pela Professora Doutora Maria da Piedade Lopes Alves, orientadora da investigação (Anexo 2).

Foi solicitada a autorização para realização de inquéritos em meio escolar à Direção Geral de Educação, a qual deu um parecer favorável (Anexo 3).

A Direção da Escola, onde se pretende efetuar o estudo, autorizou a aplicação do inquérito por questionário aos docentes da escola (Anexo 4).

Apresentado o Projeto, solicita-se a V. Exa. o encaminhamento do mesmo à Comissão de Ética, da UFP, para apreciação e emissão de parecer.

Grata pela atenção dispensada.

Com os melhores cumprimentos

Regina Nunes.

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

ANEXO_13

Autorização da Comissão de Ética UFP



Universidade Fernando Pessoa
www.ufp.pt

Das conhecimentos à
ação e Orientada(s).
Gomes
29/11/2013

Exma. Senhora
Prof. Inês Gomes
Diretora da FCHS

Porto, 26 de Novembro de 2013

Exma. Senhora Prof. Doutora,

A Comissão de Ética, depois de apreciado o projeto de dissertação em Docência e Gestão da Educação (Administração Escolar e Administração Educacional) de Regina da Conceição Perdiz Nunes, intitulado "Relatório de Autoavaliação de desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos", considera nada haver a opor ao mesmo, desde que sejam seguidas as indicações já dadas pelo Ministério da Educação.

Com os melhores cumprimentos.

A Vice-Presidente da
Comissão de Ética

Teresa Martinho Toldy



Fundação Ensino e Cultura "Fernando Pessoa"

SAR, 50251-550 - Rua Conde de Vila Verde, 10 - 4100-101 Porto - Portugal

REITORIA - | Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | | Faculdade de Ciências e Tecnologia | Praça 9 de Abril, 349 - 4249-004 Porto-Portugal - T. +351 22 507 1300 - F. +351 22 550 8266 - geral@ufp.pt

| Faculdade de Ciências da Saúde | | Escola Superior de Saúde | R. Carlos Da Maia, 295 - 4200-150 Porto - Portugal - T. +351 22 507 4630 - F. +351 22 507 4632 - R. Delfim Maia, 334 - 4200-253 Porto - Portugal

T. +351 22 509 6371 - geral.asaude@ufp.pt UNIDADE de Ponte de Lima - Casa da Garrida - R. Conde de Berlandos - 4990-078 Ponte de Lima - Portugal - T. +351 258 741 026 - F. +351 258 741 412 - geral.plima@ufp.pt

ANEXO_14

Questionário – estatística descritiva

FREQUENCIES VARIABLES=Idade Género Hab Sit_Prof Tmp_serviço
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Frequency Table

Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	3	4,5	4,5	4,5
	36-45	13	19,4	19,4	23,9
	46-50	21	31,3	31,3	55,2
	> 50	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	19	28,4	28,4	28,4
	Feminino	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Hab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mestrado	15	22,4	22,4	22,4
	Licenciatura	51	76,1	76,1	98,5
	Bacharelato	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sit_Prof

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Docente Contratado	9	13,4	13,4	13,4
	QZP	4	6,0	6,0	19,4
	Quadro escola	53	79,1	79,1	98,5
	Outra	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Tmp_serviço

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5-10	5	7,5	7,5	7,5
11-15	5	7,5	7,5	14,9
16-20	12	17,9	17,9	32,8
> 20 anos	45	67,2	67,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Custom Tables

Table 1

	Count
Q1_01 1	1
Q1_02 1	21
Q1_04 1	30
Q1_06 1	1
Q1_08 1	49
Q1_09 1	10
Q1_10 1	1
Q1_11 1	8
Q1_12 1	1
Q1_13	50
1	17
Q1_14 1	47

Custom Tables

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Table 1

		Discordo totalmente	Discordo	NC / ND	Concordo	Concordo totalmente	Total
Q2_01	Count	13	12	13	26	3	67
	Row N %	19,4%	17,9%	19,4%	38,8%	4,5%	100,0%
Q2_02	Count	27	26	5	8	0	66
	Row N %	40,9%	39,4%	7,6%	12,1%	0,0%	100,0%
Q2_03	Count	0	3	1	31	31	66
	Row N %	0,0%	4,5%	1,5%	47,0%	47,0%	100,0%
Q2_04	Count	0	6	2	24	34	66
	Row N %	0,0%	9,1%	3,0%	36,4%	51,5%	100,0%
Q2_05	Count	10	25	16	12	2	65
	Row N %	15,4%	38,5%	24,6%	18,5%	3,1%	100,0%
Q2_06	Count	18	26	16	7	0	67
	Row N %	26,9%	38,8%	23,9%	10,4%	0,0%	100,0%
Q2_07	Count	14	26	17	7	3	67
	Row N %	20,9%	38,8%	25,4%	10,4%	4,5%	100,0%
Q2_08	Count	1	6	10	27	21	65
	Row N %	1,5%	9,2%	15,4%	41,5%	32,3%	100,0%
Q2_09	Count	12	23	10	20	2	67
	Row N %	17,9%	34,3%	14,9%	29,9%	3,0%	100,0%
Q2_10	Count	9	25	10	16	5	65
	Row N %	13,8%	38,5%	15,4%	24,6%	7,7%	100,0%
Q2_11	Count	15	29	15	7	1	67
	Row N %	22,4%	43,3%	22,4%	10,4%	1,5%	100,0%
Q2_12	Count	4	13	8	18	24	67
	Row N %	6,0%	19,4%	11,9%	26,9%	35,8%	100,0%
Q2_13	Count	6	29	21	9	2	67
	Row N %	9,0%	43,3%	31,3%	13,4%	3,0%	100,0%
Q2_14	Count	26	34	3	4	0	67
	Row N %	38,8%	50,7%	4,5%	6,0%	0,0%	100,0%
Q2_15	Count	7	18	17	19	6	67
	Row N %	10,4%	26,9%	25,4%	28,4%	9,0%	100,0%
Q2_16	Count	12	23	17	15	0	67
	Row N %	17,9%	34,3%	25,4%	22,4%	0,0%	100,0%
Q2_17	Count	0	15	8	30	12	65
	Row N %	0,0%	23,1%	12,3%	46,2%	18,5%	100,0%
Q2_18	Count	0	12	5	33	16	66
	Row N %	0,0%	18,2%	7,6%	50,0%	24,2%	100,0%
Q2_19	Count	0	4	13	30	20	67
	Row N %	0,0%	6,0%	19,4%	44,8%	29,9%	100,0%
Q2_20	Count	1	16	16	29	5	67
	Row N %	1,5%	23,9%	23,9%	43,3%	7,5%	100,0%
Q2_21	Count	11	25	12	17	1	66
	Row N %	16,7%	37,9%	18,2%	25,8%	1,5%	100,0%

Table 1

		Discordo totalmente	Discordo	NC / ND	Concordo	Concordo totalmente	Total
Q2_22	Count	1	8	12	31	15	67
	Row N %	1,5%	11,9%	17,9%	46,3%	22,4%	100,0%
Q2_23	Count	1	5	17	31	13	67
	Row N %	1,5%	7,5%	25,4%	46,3%	19,4%	100,0%
Q2_24	Count	7	19	18	20	3	67
	Row N %	10,4%	28,4%	26,9%	29,9%	4,5%	100,0%

```

COMPUTE Cognição=(Q2_01+Q2_02+Q2_03+Q2_04+Q2_05+Q2_06+Q2_07+Q2_08+Q2_09+Q2_10+Q2_11+Q2_12) /
EXECUTE.
COMPUTE Comportamentos=(Q2_13+Q2_14+Q2_15+Q2_16+Q2_17+Q2_18+Q2_19+Q2_20+Q2_21+Q2_22+Q2_23+Q2
EXECUTE.
RELIABILITY
/VARIABLES=Q2_01 Q2_02 Q2_03 Q2_04 Q2_05 Q2_06 Q2_07 Q2_08 Q2_09 Q2_10 Q2_11 Q2_12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	88,1
	Excluded ^a	8	11,9
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	12

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Q2_13 Q2_14 Q2_15 Q2_16 Q2_17 Q2_18 Q2_19 Q2_20 Q2_21 Q2_22 Q2_23 Q2_24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	95,5
	Excluded ^a	3	4,5
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	12

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q2_13 Q2_14 Q2_16 Q2_17 Q2_18 Q2_19 Q2_20 Q2_21 Q2_22 Q2_23
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Cognição Comportamentos
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cognição	59	1,83	4,00	2,9449	,47359
Comportamentos	64	2,50	4,17	3,1302	,35164
Valid N (listwise)	57				

ANEXO_15

Questionário – Tratamento estatístico hipóteses 1 e 5

Explore

Sit_Prof

Tests of Normality

Sit_Prof		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df
Cognição	Docente Contratado	,193	9	,200 [*]	,933	9
	Quadro escola	,091	44	,200 [*]	,983	44
Comportamentos	Docente Contratado	,232	9	,178	,894	9
	Quadro escola	,119	44	,132	,958	44

Tests of Normality

Sit_Prof		Shapiro-...
		Sig.
Cognição	Docente Contratado	,515
	Quadro escola	,740
Comportamentos	Docente Contratado	,220
	Quadro escola	,105

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

```
T-TEST GROUPS=Sit_Prof(1 3)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=Cognição Comportamentos
/CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

Group Statistics

Sit_Prof		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Cognição	Docente Contratado	9	3,1111	,53845	,17948
	Quadro escola	46	2,8967	,45276	,06676
Comportamentos	Docente Contratado	9	3,1296	,32035	,10678
	Quadro escola	51	3,1258	,36491	,05110

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of
		F	Sig.	t
Cognição	Equal variances assumed	1,156	,287	1,260
	Equal variances not assumed			1,119
Comportamentos	Equal variances assumed	,472	,495	,029
	Equal variances not assumed			,032

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Cognição	Equal variances assumed	53	,213	,21437
	Equal variances not assumed	10,331	,288	,21437
Comportamentos	Equal variances assumed	58	,977	,00381
	Equal variances not assumed	11,983	,975	,00381

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Cognição	Equal variances assumed	,17011	-,12682	,55557
	Equal variances not assumed	,19150	-,21046	,63921
Comportamentos	Equal variances assumed	,12983	-,25607	,26370
	Equal variances not assumed	,11838	-,25415	,26178

* Custom Tables.

CTABLES

/VLABELS VARIABLES=Cognição Comportamentos Sit_Prof DISPLAY=LABEL

/TABLE Cognição [S][MEAN F40.2, SIDDEV F40.2] + Comportamentos [S][MEAN F40.2, SIDDEV F40.

/CATEGORIES VARIABLES=Sit_Prof ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE.

Custom Tables

FILTER OFF.
 USE ALL.
 EXECUTE.
 ONEWAY Cognição Comportamentos BY Tp_serv
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
 /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence ...
						Lower Bound
Cognição	Até15	10	3,0000	,41013	,12970	2,7066
	16-20	10	3,2083	,71281	,22541	2,6984
	> 20 anos	39	2,8632	,39528	,06330	2,7351
	Total	59	2,9449	,47359	,06166	2,8215
Comportamentos	Até15	10	3,1750	,33437	,10574	2,9358
	16-20	11	3,2121	,36394	,10973	2,9676
	> 20 anos	43	3,0988	,35600	,05429	2,9893
	Total	64	3,1302	,35164	,04395	3,0424

Descriptives

		95% Confidence ...	Minimum	Maximum
		Upper Bound		
Cognição	Até15	3,2934	2,42	3,67
	16-20	3,7182	1,92	4,00
	> 20 anos	2,9914	1,83	3,75
	Total	3,0683	1,83	4,00
Comportamentos	Até15	3,4142	2,75	3,67
	16-20	3,4566	2,50	3,67
	> 20 anos	3,2084	2,50	4,17
	Total	3,2180	2,50	4,17

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Cognição	4,133	2	56	,212
Comportamentos	,054	2	61	,948

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Cognição	Between Groups	,984	2	,492	2,292
	Within Groups	12,024	56	,215	
	Total	13,008	58		
Comportamentos	Between Groups	,136	2	,068	,543
	Within Groups	7,654	61	,125	
	Total	7,790	63		

ANOVA

		Sig.
Cognição	Between Groups	,110
	Within Groups	
	Total	
Comportamentos	Between Groups	,584
	Within Groups	
	Total	

```
ONEWAY Cognição Comportamentos BY Idade_2
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
/MISSING ANALYSIS.
```

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence ... Lower Bound
Cognição	< 45	16	3,0938	,60390	,15098	2,7720
	46-50	20	3,0042	,30645	,06853	2,8607
	> 50	23	2,7899	,46593	,09715	2,5884
	Total	59	2,9449	,47359	,06166	2,8215
Comportamentos	< 45	15	3,1889	,33992	,08777	3,0007
	46-50	21	3,1746	,33943	,07407	3,0201
	> 50	28	3,0655	,36806	,06956	2,9228
	Total	64	3,1302	,35164	,04395	3,0424

Descriptives

		95% Confidence ...	Minimum	Maximum
		Upper Bound		
Cognição	< 45	3,4155	1,92	4,00
	46-50	3,1476	2,42	3,67
	> 50	2,9913	1,83	3,75
	Total	3,0683	1,83	4,00
Comportamentos	< 45	3,3771	2,50	3,67
	46-50	3,3291	2,58	3,75
	> 50	3,2082	2,50	4,17
	Total	3,2180	2,50	4,17

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Cognição	4,446	2	56	,161
Comportamentos	,110	2	61	,896

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Cognição	Between Groups	,978	2	,489	2,275
	Within Groups	12,031	56	,215	
	Total	13,008	58		
Comportamentos	Between Groups	,210	2	,105	,847
	Within Groups	7,580	61	,124	
	Total	7,790	63		

ANOVA

		Sig.
Cognição	Between Groups	,112
	Within Groups	
	Total	
Comportamentos	Between Groups	,434
	Within Groups	
	Total	

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Cognição	Welch	2,080	2	32,022	,141
Comportamentos	Welch	,816	2	35,749	,450

a. Asymptotically F distributed.

```
* Custom Tables.  
CTABLES  
  /VLABELS VARIABLES=Cognição Comportamentos Sit_Prof DISPLAY=LABEL  
  /TABLE Cognição [S][MEAN F40.2, STDDEV F40.2] + Comportamentos [S][MEAN F40.2, STDDEV F40.  
  /CATEGORIES VARIABLES=Sit_Prof ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE.
```

Custom Tables

```
FREQUENCIES VARIABLES=Sit_Prof  
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

ANEXO_16

Questionário – Tratamento estatístico hipóteses 2 e 4

```
EXAMINE VARIABLES=Cognição Comportamentos BY Género
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Género

Case Processing Summary

Género		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Cognição	Masculino	15	78,9%	4	21,1%	19	100,0%
	Feminino	42	87,5%	6	12,5%	48	100,0%
Comportamentos	Masculino	15	78,9%	4	21,1%	19	100,0%
	Feminino	42	87,5%	6	12,5%	48	100,0%

Tests of Normality

Género		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Cognição	Masculino	,156	15	,200 [*]	,929	15	,261
	Feminino	,090	42	,200 [*]	,980	42	,663
Comportamentos	Masculino	,202	15	,100	,912	15	,147
	Feminino	,123	42	,116	,969	42	,308

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

```
T-TEST GROUPS=Género(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=Cognição Comportamentos
/CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

Group Statistics

	Gênero	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Cognição	Masculino	16	2,6667	,33884	,08471
	Feminino	43	3,0484	,47776	,07286
Comportamentos	Masculino	18	3,0787	,42151	,09935
	Feminino	46	3,1504	,32328	,04767

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of
		F	Sig.	t
Cognição	Equal variances assumed	1,188	,280	-2,927
	Equal variances not assumed			-3,417
Comportamentos	Equal variances assumed	,690	,409	-,730
	Equal variances not assumed			-,650

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Cognição	Equal variances assumed	57	,005	-,38178
	Equal variances not assumed	37,978	,002	-,38178
Comportamentos	Equal variances assumed	62	,468	-,07166
	Equal variances not assumed	25,222	,521	-,07166

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Cognição	Equal variances assumed	,13044	-,64298	-,12059
	Equal variances not assumed	,11173	-,60798	-,15559
Comportamentos	Equal variances assumed	,09813	-,26781	,12449
	Equal variances not assumed	,11019	-,29851	,15519

FREQUENCIES VARIABLES=Hab
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Hab

N	Valid	Missing
	67	0

Hab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mestrado	15	22,4	22,4	22,4
	Licenciatura	51	76,1	76,1	98,5
	Bacharelato	1	1,5	1,5	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Explore

Hab

Tests of Normality

Hab		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Cognição	Mestrado	,123	14	,200 [*]	,961	14	,732
	Licenciatura	,111	42	,200 [*]	,979	42	,642
Comportamentos	Mestrado	,139	14	,200 [*]	,966	14	,825
	Licenciatura	,145	42	,027	,951	42	,071

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

T-TEST GROUPS=Hab(2 3)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=Cognição Comportamentos
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

Hab		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Cognição	Mestrado	15	2,9333	,61818	,15961
	Licenciatura	43	2,9535	,42581	,06494
Comportamentos	Mestrado	14	3,0357	,28063	,07500
	Licenciatura	49	3,1446	,36075	,05154

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Cognição	Equal variances assumed	5,259	,026	-,140
	Equal variances not assumed			-,117
Comportamentos	Equal variances assumed	1,252	,268	-1,040
	Equal variances not assumed			-1,196

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Cognição	Equal variances assumed	56	,889	-,02016
	Equal variances not assumed	18,846	,908	-,02016
Comportamentos	Equal variances assumed	61	,302	-,10884
	Equal variances not assumed	26,570	,242	-,10884

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Cognição	Equal variances assumed	,14429	-,30920	,26889
	Equal variances not assumed	,17232	-,38102	,34071
Comportamentos	Equal variances assumed	,10462	-,31805	,10037
	Equal variances not assumed	,09100	-,29571	,07802

ANEXO_17

Questionário – Tratamento estatístico hipótese 3

```
CROSSTABS
  /TABLES=Género BY Q1_08
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL.
```

Crosstabs

Género * Frustração Crosstabulation

		Frustração		Total	
		Não	Sim		
Género	Masculino	Count	5	14	19
		% within Género	26,3%	73,7%	100,0%
	% within Frustração	27,8%	28,6%	28,4%	
	% of Total	7,5%	20,9%	28,4%	
Feminino	Count	13	35	48	
		% within Género	27,1%	72,9%	100,0%
	% within Frustração	72,2%	71,4%	71,6%	
	% of Total	19,4%	52,2%	71,6%	
Total	Count	18	49	67	
		% within Género	26,9%	73,1%	100,0%
	% within Frustração	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	26,9%	73,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,004 ^a	1	,949		
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,004	1	,949		
Fisher's Exact Test				1,000	,603
Linear-by-Linear Association	,004	1	,949		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,10.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Hab * Frustração	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%

Hab * Frustração Crosstabulation

			Frustração		Total
			Não	Sim	
Hab	Mestrado	Count	5	10	15
		% within Hab	33,3%	66,7%	100,0%
		% within Frustração	27,8%	20,8%	22,7%
		% of Total	7,6%	15,2%	22,7%
	Licenciatura	Count	13	38	51
		% within Hab	25,5%	74,5%	100,0%
		% within Frustração	72,2%	79,2%	77,3%
		% of Total	19,7%	57,6%	77,3%
Total	Count	18	48	66	
	% within Hab	27,3%	72,7%	100,0%	
	% within Frustração	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	27,3%	72,7%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,359 ^a	1	,549		
Continuity Correction ^b	,073	1	,787		
Likelihood Ratio	,349	1	,554		
Fisher's Exact Test				,531	,384
Linear-by-Linear Association	,354	1	,552		
N of Valid Cases	66				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,09.

b. Computed only for a 2x2 table

```

CROSSTABS
  /TABLES=Idade BY Q1_08
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL
  /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000) .
    
```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sit_Prof * Frustração	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%

Sit_Prof * Frustração Crosstabulation

			Frustração		Total
			Não	Sim	
Sit_Prof	Docente Contratado	Count	2	7	9
		% within Sit_Prof	22,2%	77,8%	100,0%
		% within Frustração	11,8%	15,6%	14,5%
		% of Total	3,2%	11,3%	14,5%
	Quadro escola	Count	15	38	53
		% within Sit_Prof	28,3%	71,7%	100,0%
		% within Frustração	88,2%	84,4%	85,5%
		% of Total	24,2%	61,3%	85,5%
Total		Count	17	45	62
		% within Sit_Prof	27,4%	72,6%	100,0%
		% within Frustração	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,4%	72,6%	100,0%

Chi-Square Tests^c

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,143 ^a	1	,705	1,000	,529
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,148	1	,700	1,000	,529
Fisher's Exact Test				1,000	,529
Linear-by-Linear Association	,141 ^d	1	,708	1,000	,529
N of Valid Cases	62				

Chi-Square Tests^c

	Point Probability
Pearson Chi-Square	
Continuity Correction ^b	
Likelihood Ratio	
Fisher's Exact Test	
Linear-by-Linear Association	,304
N of Valid Cases	

- a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,47.
- b. Computed only for a 2x2 table
- c. For 2x2 crosstabulation, exact results are provided instead of Monte Carlo results.
- d. The standardized statistic is -,375.

CROSSTABS
 /TABLES=Tp_serv BY Q1_08
 /FORMAT=AVALUE TABLES

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

```

/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
/COUNT ROUND CELL
/METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000) .
    
```

```

CROSSTABS
/TABLES=Tp_serv BY Q1_08
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL ASRESID
/COUNT ROUND CELL
/METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000) .
    
```

Crosstabs

Tp_serv * Frustração Crosstabulation

			Frustração		Total
			Não	Sim	
Tp_serv	Até15	Count	1	9	10
		% within Tp_serv	10,0%	90,0%	100,0%
		% within Frustração	5,6%	18,4%	14,9%
		% of Total	1,5%	13,4%	14,9%
		Adjusted Residual	-1,3	1,3	
	16-20	Count	7	5	12
		% within Tp_serv	58,3%	41,7%	100,0%
		% within Frustração	38,9%	10,2%	17,9%
		% of Total	10,4%	7,5%	17,9%
	> 20 anos	Count	10	35	45
		% within Tp_serv	22,2%	77,8%	100,0%
		% within Frustração	55,6%	71,4%	67,2%
		% of Total	14,9%	52,2%	67,2%
	Total	Count	18	49	67
		% within Tp_serv	26,9%	73,1%	100,0%
		% within Frustração	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total		26,9%	73,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)	
				Sig.	99% ...
					Lower Bound
Pearson Chi-Square	7,989 ^a	2	,018	,016 ^b	,013
Likelihood Ratio	7,501	2	,024	,041 ^b	,036
Fisher's Exact Test	7,020			,020 ^b	,016
Linear-by-Linear Association	,022 ^c	1	,882	1,000 ^b	1,000
N of Valid Cases	67				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo ...	Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% ...	Sig.	99% Confidence Interval	
	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	,019			
Likelihood Ratio	,046			
Fisher's Exact Test	,023			
Linear-by-Linear Association	1,000	,498 ^b	,485	,511
N of Valid Cases				

- a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,69.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.
- c. The standardized statistic is ,149.

```

CROSSTABS
  /TABLES=Tp_serv BY Q1_08
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL
  /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000) .
    
```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tp_serv * Frustração	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%

Tp_serv * Frustração Crosstabulation

			Frustração		Total
			Não	Sim	
Tp_serv	Até15	Count	1	9	10
		% within Tp_serv	10,0%	90,0%	100,0%
		% within Frustração	5,6%	18,4%	14,9%
		% of Total	1,5%	13,4%	14,9%
	16-20	Count	7	5	12
		% within Tp_serv	58,3%	41,7%	100,0%
		% within Frustração	38,9%	10,2%	17,9%
		% of Total	10,4%	7,5%	17,9%
	> 20 anos	Count	10	35	45
		% within Tp_serv	22,2%	77,8%	100,0%
		% within Frustração	55,6%	71,4%	67,2%
		% of Total	14,9%	52,2%	67,2%
Total	Count	18	49	67	
	% within Tp_serv	26,9%	73,1%	100,0%	
	% within Frustração	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	26,9%	73,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)	
				Sig.	99% ...
					Lower Bound
Pearson Chi-Square	7,989 ^a	2	,018	,019 ^b	,015
Likelihood Ratio	7,501	2	,024	,051 ^b	,045
Fisher's Exact Test	7,020			,025 ^b	,021
Linear-by-Linear Association	,022 ^c	1	,882	1,000 ^b	1,000
N of Valid Cases	67				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo ...	Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% ...	Sig.	99% Confidence Interval	
	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	,022			
Likelihood Ratio	,057			
Fisher's Exact Test	,029			
Linear-by-Linear Association	1,000	,505 ^b	,492	,518
N of Valid Cases				

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,69.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 92208573.

c. The standardized statistic is ,149.

```

CROSSTABS
  /TABLES=Idade_2 BY Q1_08
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL
    
```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Idade_2 * Frustração	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%

Idade_2 * Frustração Crosstabulation

		Frustração		Total
		Não	Sim	
Idade_2 < 45	Count	5	11	16
	% within Idade_2	31,2%	68,8%	100,0%
	% within Frustração	27,8%	22,4%	23,9%
	% of Total	7,5%	16,4%	23,9%
46-50	Count	5	16	21
	% within Idade_2	23,8%	76,2%	100,0%
	% within Frustração	27,8%	32,7%	31,3%
	% of Total	7,5%	23,9%	31,3%
> 50	Count	8	22	30
	% within Idade_2	26,7%	73,3%	100,0%
	% within Frustração	44,4%	44,9%	44,8%
	% of Total	11,9%	32,8%	44,8%
Total	Count	18	49	67
	% within Idade_2	26,9%	73,1%	100,0%
	% within Frustração	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	26,9%	73,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)	
				Sig.	99% ... Lower Bound
Pearson Chi-Square	,257 ^a	2	,879	,936 ^b	,930
Likelihood Ratio	,255	2	,880	,936 ^b	,930
Fisher's Exact Test	,346			,881 ^b	,872
Linear-by-Linear Association	,067 ^c	1	,795	,865 ^b	,856
N of Valid Cases	67				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo ...	Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% ...	Sig.	99% Confidence Interval	
	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	,943			
Likelihood Ratio	,943			
Fisher's Exact Test	,889			
Linear-by-Linear Association	,874	,459 ^b	,446	,471
N of Valid Cases				

- a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,30.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1993510611.
- c. The standardized statistic is ,260.

```

CROSSTABS
  /TABLES=Género BY Q1_14
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL
  /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000) .
    
```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Género * Tédio	66	98,5%	1	1,5%	67	100,0%

Género * Tédio Crosstabulation

		Tédio		Total	
		Não	Sim		
Género	Masculino	Count	8	10	18
		% within Género	44,4%	55,6%	100,0%
		% within Tédio	42,1%	21,3%	27,3%
		% of Total	12,1%	15,2%	27,3%
Feminino		Count	11	37	48
		% within Género	22,9%	77,1%	100,0%
		% within Tédio	57,9%	78,7%	72,7%
		% of Total	16,7%	56,1%	72,7%
Total		Count	19	47	66
		% within Género	28,8%	71,2%	100,0%
		% within Tédio	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	28,8%	71,2%	100,0%

Chi-Square Tests^c

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,959 ^a	1	,085	,126	,081
Continuity Correction ^b	2,002	1	,157		
Likelihood Ratio	2,828	1	,093	,126	,081
Fisher's Exact Test				,126	,081
Linear-by-Linear Association	2,915 ^d	1	,088	,126	,081
N of Valid Cases	66				

Chi-Square Tests^c

	Point Probability
Pearson Chi-Square	
Continuity Correction ^b	
Likelihood Ratio	
Fisher's Exact Test	
Linear-by-Linear Association	,057
N of Valid Cases	

- a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,18.
- b. Computed only for a 2x2 table
- c. For 2x2 crosstabulation, exact results are provided instead of Monte Carlo results.
- d. The standardized statistic is 1,707.

FREQUENCIES VARIABLES=Hab
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Hab

N	Valid	67
	Missing	0

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(Hab ~= 4).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Hab ~= 4 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
CROSSTABS
  /TABLES=Hab BY Q1_14
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL
  /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).
```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Hab * Tédio	65	98,5%	1	1,5%	66	100,0%

Hab * Tédio Crosstabulation

			Tédio		Total
			Não	Sim	
Hab	Mestrado	Count	3	11	14
		% within Hab	21,4%	78,6%	100,0%
		% within Tédio	16,7%	23,4%	21,5%
		% of Total	4,6%	16,9%	21,5%
	Licenciatura	Count	15	36	51
		% within Hab	29,4%	70,6%	100,0%
		% within Tédio	83,3%	76,6%	78,5%
		% of Total	23,1%	55,4%	78,5%
Total		Count	18	47	65
		% within Hab	27,7%	72,3%	100,0%
		% within Tédio	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,7%	72,3%	100,0%

Chi-Square Tests^c

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,350 ^a	1	,554	,740	,411
Continuity Correction ^b	,065	1	,799		
Likelihood Ratio	,364	1	,547	,740	,411
Fisher's Exact Test				,740	,411
Linear-by-Linear Association	,344 ^d	1	,557	,740	,411
N of Valid Cases	65				

Chi-Square Tests^c

	Point Probability
Pearson Chi-Square	
Continuity Correction ^b	
Likelihood Ratio	
Fisher's Exact Test	
Linear-by-Linear Association	,233
N of Valid Cases	

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,88.

b. Computed only for a 2x2 table

c. For 2x2 crosstabulation, exact results are provided instead of Monte Carlo results.

d. The standardized statistic is -,587.

```
FREQUENCIES VARIABLES=Sit_Prof
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(Sit_Prof ~= 2).
VARIABLE LABELS filter_$ 'Sit_Prof ~= 2 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
SORT CASES BY Sit_Prof(A).
CROSSTABS
/TABLES=Sit_Prof BY Q1_14
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
/COUNT ROUND CELL
/METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).
```

Crosstabs

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sit_Prof * Tédio	61	98,4%	1	1,6%	62	100,0%

Sit_Prof * Tédio Crosstabulation

			Tédio		Total
			Não	Sim	
Sit_Prof	Docente Contratado	Count	2	7	9
		% within Sit_Prof	22,2%	77,8%	100,0%
		% within Tédio	11,1%	16,3%	14,8%
		% of Total	3,3%	11,5%	14,8%
	Quadro escola	Count	16	36	52
		% within Sit_Prof	30,8%	69,2%	100,0%
		% within Tédio	88,9%	83,7%	85,2%
		% of Total	26,2%	59,0%	85,2%
Total		Count	18	43	61
		% within Sit_Prof	29,5%	70,5%	100,0%
		% within Tédio	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	29,5%	70,5%	100,0%

Chi-Square Tests^c

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,269 ^a	1	,604	,713	,467
Continuity Correction ^b	,015	1	,902		
Likelihood Ratio	,282	1	,595	,713	,467
Fisher's Exact Test				,713	,467
Linear-by-Linear Association	,265 ^d	1	,607	,713	,467
N of Valid Cases	61				

Chi-Square Tests^c

	Point Probability
Pearson Chi-Square	
Continuity Correction ^b	
Likelihood Ratio	
Fisher's Exact Test	
Linear-by-Linear Association	,284
N of Valid Cases	

- a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,66.
- b. Computed only for a 2x2 table
- c. For 2x2 crosstabulation, exact results are provided instead of Monte Carlo results.
- d. The standardized statistic is -,515.

```

FILTER OFF.
USE ALL.
EXECUTE.
CROSSTABS
  /TABLES=Tp_serv Idade_2 BY Q1_14
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL
  /COUNT ROUND CELL
  /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).
    
```

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tp_serv * Tédio	66	98,5%	1	1,5%	67	100,0%
Idade_2 * Tédio	66	98,5%	1	1,5%	67	100,0%

Tp_serv * Tédio

Crosstab

			Tédio		Total
			Não	Sim	
Tp_serv	Até15	Count	2	8	10
		% within Tp_serv	20,0%	80,0%	100,0%
		% within Tédio	10,5%	17,0%	15,2%
		% of Total	3,0%	12,1%	15,2%
	16-20	Count	5	7	12
		% within Tp_serv	41,7%	58,3%	100,0%
		% within Tédio	26,3%	14,9%	18,2%
		% of Total	7,6%	10,6%	18,2%
	> 20 anos	Count	12	32	44
		% within Tp_serv	27,3%	72,7%	100,0%
		% within Tédio	63,2%	68,1%	66,7%
		% of Total	18,2%	48,5%	66,7%
Total	Count	19	47	66	
	% within Tp_serv	28,8%	71,2%	100,0%	
	% within Tédio	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	28,8%	71,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)	
				Sig.	99% ...
					Lower Bound
Pearson Chi-Square	1,397 ^a	2	,497	,514 ^b	,501
Likelihood Ratio	1,359	2	,507	,514 ^b	,501
Fisher's Exact Test	1,384			,555 ^b	,542
Linear-by-Linear Association	,006 ^c	1	,939	1,000 ^b	1,000
N of Valid Cases	66				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo ...	Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% ...	Sig.	99% Confidence Interval	
	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	,527			
Likelihood Ratio	,527			
Fisher's Exact Test	,568			
Linear-by-Linear Association	1,000	,546 ^b	,533	,559
N of Valid Cases				

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,88.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 79654295.

c. The standardized statistic is -,077.

Idade_2 * Tédio

Crosstab

		Tédio		Total
		Não	Sim	
Idade_2 < 45	Count	4	12	16
	% within Idade_2	25,0%	75,0%	100,0%
	% within Tédio	21,1%	25,5%	24,2%
	% of Total	6,1%	18,2%	24,2%
46-50	Count	6	15	21
	% within Idade_2	28,6%	71,4%	100,0%
	% within Tédio	31,6%	31,9%	31,8%
	% of Total	9,1%	22,7%	31,8%
> 50	Count	9	20	29
	% within Idade_2	31,0%	69,0%	100,0%
	% within Tédio	47,4%	42,6%	43,9%
	% of Total	13,6%	30,3%	43,9%
Total	Count	19	47	66
	% within Idade_2	28,8%	71,2%	100,0%
	% within Tédio	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,8%	71,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)	
				Sig.	99% ...
					Lower Bound
Pearson Chi-Square	,184 ^a	2	,912	,944 ^b	,938
Likelihood Ratio	,186	2	,911	,944 ^b	,938
Fisher's Exact Test	,223			,944 ^b	,938
Linear-by-Linear Association	,179 ^c	1	,672	,742 ^b	,731
N of Valid Cases	66				

Chi-Square Tests

	Monte Carlo ...	Monte Carlo Sig. (1-sided)		
	99% ...	Sig.	99% Confidence Interval	
	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	,950			
Likelihood Ratio	,950			
Fisher's Exact Test	,950			
Linear-by-Linear Association	,753	,402 ^b	,389	,414
N of Valid Cases				

O relatório de autoavaliação do desempenho docente: crenças, sentimentos e comportamentos.

- a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,61.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 79654295.
- c. The standardized statistic is $-.423$.

```
CROSSTABS
  /TABLES=Género BY Q1_14
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL ASRESID
  /COUNT ROUND CELL
  /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).
```