

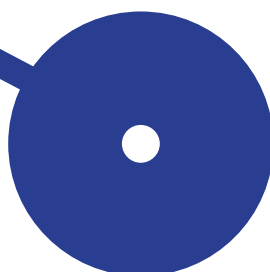
M

MESTRADO
ADMINISTRAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES EDUCATIVAS

Do Articulado da Lei à Realidade Percecionada pelos Professores sobre a Avaliação do Desempenho Docente

Ana Filipa Felício Henriques da Cunha

12/2023



Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

Ana Filipa Felício Henriques da Cunha

**Do Articulado da Lei à Realidade Percecionada pelos Professores
sobre a Avaliação do Desempenho Docente**

Trabalho de Projeto

Mestrado em Administração das Organizações Educativas

Orientação: Prof.^a Doutora Paula Romão

Porto, dezembro de 2023

Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

Ana Filipa Felício Henriques da Cunha

**Do Articulado da Lei à Realidade Percecionada pelos Professores
sobre a Avaliação do Desempenho Docente**

Trabalho de Projeto

Mestrado em Administração das Organizações Educativas

Orientação: Prof.^a Doutora Paula Romão

Porto, dezembro de 2023

A todos aqueles que me dedicaram o seu tempo.

Foi o tempo que dedicaste à tua rosa

que a tornou tão especial.

(Saint-Exupéry, 2001, p. 74)

AGRADECIMENTOS

Uma conhecida expressão popular diz-nos que “o caminho se faz caminhando”. Para chegar ao fim desta etapa – conclusão do presente estudo – atravessei montes e vales, ora de motivação, ora de desmotivação. Como um caminho não se faz só, nesta jornada tive o apoio de várias pessoas a quem dirijo o meu agradecimento.

À Professora Doutora Paula Romão pela cuidada orientação, pela sabedoria partilhada, pelo questionamento e desafio, pelas longas reuniões de verdadeiros debates de ideias e, também, pelos “puxões de orelhas”, necessários para concluir esta etapa.

Ao Professor Doutor João Carvalho, da Universidade Portucalense, pelo precioso contributo no tratamento dos dados e pelas sábias palavras que me permitiram não desistir.

Ao Professor Doutor João Paulo Delgado pela disponibilidade e incentivo demonstrados.

A todos os professores do Mestrado em Administração das Organizações Educativas, pelos ensinamentos que serviram de base à construção do presente estudo.

À equipa de trabalho do Projeto do Centro de Investigação e Inovação em Educação (inED), da Escola Superior de Educação do Porto, pelo excelente apoio na fase inicial do projeto.

Aos meus colegas de Mestrado Ana Cunha e Fernando Oliveira pelo companheirismo nas longas horas de reuniões online e pelo verdadeiro trabalho em equipa.

Às amigas Ana, Marta, Paula e Teresa pelo apoio constante à distância de um telefonema, às suas críticas e sugestões valiosas, por ouvirem os meus desabafos e por não me permitirem desistir.

À minha fantástica família pelos valores e ensinamentos transmitidos, por sempre acreditar em mim e por me mostrar que basta querer para conseguir. Por absolutamente tudo!

Ao David pela paciência e compreensão nos momentos de clausura, pelo apoio incondicional e força constantes, por acreditar sempre que eu seria capaz, incentivando-me a nunca desistir.

A todos (para não correr o risco de me esquecer de alguém) que estiveram sempre do meu lado, mesmo quando me afastei.

RESUMO ANALÍTICO

A Avaliação do Desempenho Docente (ADD) é uma prática comum à maioria dos países europeus. Os professores portugueses, em 2007, receberam o novo modelo com resistência. O atual sistema de ADD continua a ser motivo de discórdia entre os professores e o Ministério da Educação. Nesse contexto, pretendeu-se saber se o articulado da lei, sobre a ADD, correspondia à realidade que os professores percecionam.

Tendo em vista esse objetivo, recorreu-se à aplicação de um inquérito por questionário, a todos os agrupamentos de Portugal Continental, com um total de 5852 respondentes. Este estudo de caso, com contornos de investigação-ação, foi analisado estatisticamente através da metodologia quantitativa, com recurso à estatística inferencial.

Os resultados revelaram que há divergência entre os fundamentos da ADD, estabelecidos no Decreto Regulamentar n.º 26/2012 e o que é percecionado pelos professores.

Posteriormente, foi delineado um plano de ação, com o objetivo de dar resposta a uma das questões que obteve grande discordância, por parte dos respondentes.

Palavras-chave: Avaliação do Desempenho Docente; Progressão na Carreira; Enquadramento Legal.

ABSTRACT

Teacher Performance Appraisal is a common practice in most European countries. In 2007, Portuguese teachers received the new model with resistance. The current system for appraisal of teaching performance continues to be a source of contention between teachers and the Ministry of Education. In this context, we wanted to find out whether the law's provisions on the Teacher Performance Appraisal corresponds to the reality that teachers perceive.

With this objective in mind, a questionnaire survey was implemented on all schools in mainland Portugal, with a total of 5852 respondents. This action research case study was statistically analysed using quantitative methodology and inferential statistics.

The results revealed that there is a divergence between the fundamentals of Teacher Performance Evaluation, established in Regulatory Decree 26/2012, and what is perceived by teachers.

Subsequently, an action plan was drawn with the aim of answering one of the questions which the respondents disagreed with the most.

Keywords: Teacher Performance Appraisal; Career Progression; Legal Framework.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1 - Apresentação cronológica das alterações ao ECD.....	20
Tabela 2 - Relação entre escalão, índice remuneratório e condições para a progressão na carreira.....	21
Tabela 3 - Propósitos da avaliação de professores	25
Tabela 4 - Avaliação de professores na Europa.....	29
Tabela 5 - Cronograma legislativo mais relevante relacionado com a ADD	31
Tabela 6 - Cruzamento dos objetivos específicos com as questões do IQ.....	41
Tabela 7 - Caracterização da amostra – Secção I	44
Tabela 8 - Correspondência entre a legenda da escala de Likert e os níveis de concordância.....	46
Tabela 9 Perceção dos respondentes sobre o cumprimento dos requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais, pelas escolas	47
Tabela 10 - Perceção dos diretores sobre o cumprimento dos requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais, pelas escolas	48
Tabela 11 - Perceção dos respondentes sobre o atual sistema de ADD	50
Tabela 12 - Perceção dos diretores sobre o atual sistema de ADD	51
Tabela 13 - Perceção dos respondentes sobre o suporte legislativo da ADD.....	52
Tabela 14 - Perceção dos diretores sobre o suporte legislativo da ADD	53
Tabela 15 - Perceção dos respondentes sobre os contributos do atual sistema de ADD.....	54
Tabela 16 - Perceção dos diretores sobre os contributos do atual sistema de ADD	55
Tabela 17 - Plano de ação.....	60
Tabela 18 – Cronograma	61
Gráfico 1 - Comparação da distribuição, por distrito, dos docentes ao serviço com os respondentes (%).....	43

LISTA DE SIGLAS, ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS

ADD – Avaliação do Desempenho Docente

CP – Concordo parcialmente

CT – Concordo totalmente

DGE – Direção-Geral da Educação

DP – Discordo parcialmente

DT – Discordo totalmente

ECD – Estatuto da Carreira Docente

inED – Centro de Investigação e Inovação em Educação – Escola Superior de Educação do Porto

IQ – Inquérito por Questionário

LBSE – Lei de Bases do Sistema Educativo

MIME – Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

SADD – Secção de Avaliação do Desempenho Docente

SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

Índice

INTRODUÇÃO.....	14
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	16
1.1. A CARREIRA DOCENTE	16
1.2. SISTEMAS DE ADD.....	22
1.2.1. A ESCOLA COMO ORGANIZAÇÃO SOCIAL.....	22
1.2.2. POLÍTICAS EDUCATIVAS E ADD.....	23
1.2.3. O CONCEITO DE ADD	24
1.2.4. PROPÓSITOS E OBJETIVOS DA ADD	25
1.2.5. CONDICIONALISMOS DA ADD	26
1.2.6. A ADD NA EUROPA	26
1.2.7. A ADD EM PORTUGAL CONTINENTAL	30
1.2.7.1. CRONOLOGIA DO ENQUADRAMENTO LEGAL DA ADD	31
1.2.7.2. O PROCESSO DE ADD.....	35
2. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	36
2.1. PARADIGMAS, METODOLOGIAS E MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO	36
2.2. PROBLEMA, PERGUNTA DE PARTIDA E OBJETIVOS.....	37
2.3. CARATERIZAÇÃO DO INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS.....	38
2.4. TÉCNICA DE TRATAMENTO DE DADOS.....	42
3. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	43
3.1. CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	43
3.2. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	46
4. CONCLUSÕES	56
4.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
4.2. CONSTRANGIMENTOS IDENTIFICADOS.....	57
4.3. SUGESTÕES PARA FUTUROS ESTUDOS.....	57
5. PLANO DE AÇÃO	59

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	71
A. ALTERAÇÕES AO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE.....	72
B. AUTORIZAÇÃO DA PLATAFORMA DE MIME.....	74
C. PARECER DA COMISSÃO ÉTICA DO CENTRO DE INVESTIGAÇÃO E INOVAÇÃO EM EDUCAÇÃO SOBRE O IQ APLICADO.....	76
APÊNDICES.....	77
A. PROCEDIMENTOS DA ADD.....	78
B. INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO.....	83

INTRODUÇÃO

Este estudo foi realizado no âmbito do mestrado em Administração das Organizações Educativas e teve como principal objetivo refletir sobre a forma como a Lei e a realidade percebida pelos professores se conjugam.

O estudo desenvolve-se em cinco capítulos: i) enquadramento teórico, ii) enquadramento metodológico, iii) apresentação, análise e discussão dos resultados, iv) conclusões e v) plano de ação.

Sendo o presente estudo sobre a Avaliação do Desempenho Docente (ADD), importa conhecer como se desenvolveu a carreira docente, uma vez que, a partir de determinado momento, a ADD passou a fazer parte de um dos critérios de progressão na carreira. Assim, faz sentido perceber a forma como foi aceite, pela classe docente, a implementação do sistema de ADD, nas organizações escolares, e de que forma as políticas educativas influenciaram a sua crescente importância e, em simultâneo, a crescente contestação dos professores. Após essa reflexão procura dar-se a conhecer o conceito de ADD, os seus propósitos, objetivos e condicionalismos. Uma vez que Portugal é parte integrante de estudos europeus, procurou fazer-se uma avaliação comparativa do funcionamento da ADD na Europa, com particular acuidade, para o caso português. Procedeu-se ainda a uma revisão do enquadramento legal que acompanhou a ADD desde a sua implementação.

Relativamente ao enquadramento metodológico, de forma sucinta, fez-se uma revisão da literatura sobre os paradigmas, metodologias e métodos de investigação. De seguida, expõe-se o problema e a pergunta de partida que suscitaram o interesse pelo estudo desenvolvido. De forma a orientar-se o caminho da investigação a seguir, definiram-se o objetivo geral e os específicos. Partindo-se para a caracterização do instrumento de recolha de dados construído, com o intuito de encontrar resposta para os objetivos formulados. Por último, define-se a técnica de tratamento de dados.

No terceiro capítulo apresenta-se a caracterização da amostra e, por fim, os resultados são apresentados, analisados e discutidos.

Apresentam-se as considerações finais, os constrangimentos identificados e sugestões para futuros estudos, no capítulo denominado conclusões. Neste capítulo é retomada a pergunta de partida e os objetivos formulados, dando-lhes resposta.

Termina-se o presente estudo com um plano de ação, tendo em consideração as conclusões do estudo, numa ótica de apresentação de estratégias de melhoria da qualidade do ensino.

Conforme referido neste ponto, de seguida apresenta-se o enquadramento teórico de base, essencial para a compreensão do estudo realizado.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. A CARREIRA DOCENTE

Se “Uma criança, um professor, um livro e uma caneta podem mudar o mundo.” (Yousafzai, 2017, p. 41), ao professor cabe a elevada tarefa de estimular a criatividade dos seus alunos, para, no mínimo, os preparar para serem agentes ativos dessa mudança.

Em Portugal, a carreira docente sofreu inúmeras alterações ao longo do tempo, sendo que hoje “(...) os professores não veem valorizada e dignificada a sua carreira...” (Dias, 2022). Essa desvalorização da carreira docente tem vindo a determinar a união dos professores numa luta contra o governo, assistindo-se a greves e manifestações mais intensas desde o ano letivo de 2021/2022 e que se estenderam ao atual ano letivo de 2023/2024. “É preciso olhar para os professores com outros olhos e valorizar e dignificar a carreira docente” (Dias, 2022), neste sentido são esperadas atitudes por parte do Ministério da Educação, pois “Sem professores empenhados e motivados não há escola de qualidade” (Marques, 2003, p. 11).

Neste seguimento, concordamos com o que se encontra explanado no relatório da Eurydice: “Ter perspetivas de evoluir na carreira pode constituir um importante fator motivacional e encorajar os professores a desenvolver as competências necessárias para progredirem na sua carreira e continuar a proporcionar um ensino de elevada qualidade aos alunos” (Eurydice, 2021, p. 50). Neste ponto apresentaremos o enquadramento do desenvolvimento da carreira docente, em Portugal, fazendo-se referências à avaliação de professores. No ponto seguinte o nosso foco será a ADD.

Ainda no berço da civilização portuguesa, mais precisamente “Quando Afonso Henriques se apoderou do território que veio a constituir o núcleo da Nação Portuguesa, já aí se exercia certa atividade pedagógica...” (Carvalho, 2001, p.11), promovida pela igreja, com o objetivo de perpetuar o conhecimento das Sagradas Escrituras.

Já na segunda metade do século XVIII, segundo Sanches (2008), houve a substituição de um corpo de professores religiosos, por um corpo de professores laicos, passando assim a função da educação a ser controlada pelo Estado ao invés da igreja.

A avaliação dos professores, entre 1947 e 1974 (período ditatorial), de acordo com Machado et al. (2014), estava a cargo da Inspeção Geral de Educação. O inspetor e o reitor da escola classificavam os professores através da observação, sem que houvesse hipótese, por parte dos docentes, de participar ou questionar o processo.

No período pós-revolução de 25 de abril, houve uma abertura para a autonomia das escolas. Nessa fase, a avaliação dos docentes não era vista com bons olhos, uma vez que era associada a uma questão de controlo/repressão por parte do estado. Assim, entre 1974 e 1986, segundo Alves et al. (2018, p. 62) “(...) a avaliação de desempenho docente foi praticamente inexistente”.

Mais tarde, em 1986, foi publicada a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSN), mais concretamente o Decreto-Lei n.º 46/86. Neste documento, o quadro geral do sistema educativo, como referência para todas as questões que envolvessem o funcionamento dos estabelecimentos de ensino, inclusivamente a formação de educadores, professores e outros profissionais da educação.

Em 1990, foi publicado o Estatuto da Carreira Docente (ECD), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, dirigido aos educadores de infância e aos professores dos ensinos básico e secundário. Foi reunido neste documento único toda a legislação dispersa relacionada com a profissão docente. Embora na LBSE, no artigo 35, estar contemplada a formação contínua de professores: “2 – A formação contínua deve ser suficientemente diversificada, de modo a assegurar o complemento, aprofundamento e actualização de conhecimentos e de competências profissionais, bem como a possibilitar a mobilidade e a progressão na carreira”; e de, no artigo 36, ser referida a avaliação de docentes: “2 – A progressão na carreira deve estar ligada à avaliação...”. Apenas com a publicação do ECD é que a formação contínua e a avaliação passaram a ser deveres profissionais dos docentes. À data, os docentes tinham de

entregar um relatório crítico sobre o seu desempenho, incluindo a certificação das formações frequentadas, resultando numa avaliação qualitativa de “satisfaz” ou “não satisfaz”.

A preocupação com a qualidade do ensino, nomeadamente pela entrada na Comunidade Económica Europeia, e numa época em que era conhecido o mal estar dos professores, face à sua carreira, é expressa logo no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 139-A/90, onde se pode ler que “A consagração de uma carreira única corresponde a uma das mais profundas aspirações do pessoal docente e constitui, por si, uma significativa inovação, de que se esperam efeitos acrescidos na motivação para o exercício da função docente”, reforçando mais à frente que “...a melhoria da produtividade do pessoal docente, reconhece e consagra as especialidades inerentes ao exercício da actividade, introduzindo as condições necessárias à dignificação e valorização da função educativa e a uma efectiva modernização e renovação do sistema educativo”; neste momento, era possível alcançar o topo da carreira docente, desde que cumpridos os requisitos referidos.

No ano de 2007, foram aprovadas alterações ao ECD, contudo “Nas escolas e agrupamentos, os professores sentiram estas alterações entre a perplexidade, a indignação, a revolta, a incerteza e a angústia.” (Sanches, 2008, p. 14). Sendo as mudanças mais significativas, segundo o mesmo autor:

(...) criação de duas categorias de professores (os professores e os titulares), a introdução de um sistema de avaliação reconhecidamente pesado, uniformizador e burocrático, o aumento da carga horária lectiva dos professores do ensino secundário, o diferimento para os 50 anos da redução do tempo de serviço, a inclusão no tempo não lectivo de permanência obrigatória na escola de actividades de forte exigência e desgaste profissional, a redução (leia-se anulação) das expectativas de progressão na carreira até ao topo. (2008, p. 11)

A reestruturação referida foi introduzida sob a alçada da Ministra da Educação Maria de Lurdes Rodrigues. Por sua solicitação, foi elaborado o “Estudo sobre a Reorganização da Carreira Docente do Ministério da Educação”, por João Freire, entregue em dezembro de 2005.

As alterações ao ECD de 2007, no governo chefiado por José Sócrates, foram um reflexo das diretrizes neoliberais emanadas de diversas organizações internacionais, como a OCDE

(Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), e das propostas de Freire (2005), reconhecido sociólogo e docente do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).

As políticas educativas levadas a cabo por esse governo estiveram na origem da publicação, pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF), do livro *2005-2009 Livro Negro das Políticas Educativas do XVII Governo Constitucional*, onde Mário Nogueira (secretário geral desse sindicato) refere, na nota introdutória, que “Os resultados desta política e desta prática são muito negativos e a tão propalada ‘grande reforma’ na Educação, que o Primeiro-Ministro tanto gosta de referir elogiosamente, parece, afinal de contas, não passar de um ‘grande desastre’ ” (FENPROF, 2009, p.8), afirmando mais à frente que “(...) se vive um dos períodos mais negros da história da Educação em Portugal” (FENPROF, 2009, p. 9). Este período culminou na maior manifestação de professores até à data, em 2008. Apesar das negociações e das alterações ao ECD desde esse período, volvidos 15 anos, as contestações por parte dos professores voltaram, tendo-se unido na maior manifestação de professores, em maio de 2023.

Desde a sua publicação, em 1990, até 2016, o ECD sofreu 15 alterações, conforme a tabela seguinte, onde se podem observar os normativos, os respetivos resumos e os links onde podem ser consultados. No anexo 1, estão discriminadas todas as alterações.

Tabela 1*Apresentação cronológica das alterações ao ECD*

			(url)
Texto Original	Decreto-lei n.º 139-a/90, de 28 de abril	Aprova o ECD	https://files.dre.pt/1s/1990/04/09801/00020019.pdf
1ª alteração	Decreto-lei nº105/97, de 29 de abril	Qualificação para o exercício de outras funções educativas	https://files.dre.pt/1s/1997/04/099a00/19441945.pdf
2ª alteração	Decreto-Lei nº1/98, de 2 de janeiro	Desenvolve e clarifica aspetos relativos aos direitos profissionais dos docentes	https://files.dre.pt/1s/1998/01/001a00/00020029.pdf
3ª alteração	Decreto-Lei nº35/2003, de 27 de fevereiro	Regula o concurso para seleção e recrutamento do pessoal docente	https://files.dre.pt/1s/2003/02/049a00/13921408.pdf
4ª alteração	Decreto-Lei nº121/2005, de 26 de julho	Enquadra alguns aspetos estatutários ligados ao exercício da função docente.	https://files.dre.pt/1s/2005/07/142a00/43694371.pdf
5ª alteração	Decreto-Lei nº229/2005, de 29 de dezembro	Revê os regimes de determinados grupos de subscritores da Caixa Geral de Aposentações	https://files.dre.pt/1s/2005/12/249a00/73137317.pdf
6ª alteração	Decreto-Lei nº224/2006, de 13 de novembro	Regime jurídico de concessão de dispensa da componente letiva ao pessoal docente	https://files.dre.pt/1s/2006/11/21800/78217827.pdf
7ª alteração	Decreto-Lei nº15/2007, de 19 de janeiro	Altera o regime jurídico da formação contínua de professores	https://files.dre.pt/1s/2007/01/01400/05010547.pdf
8ª alteração	Decreto-Lei nº35/2007, de 15 de fevereiro	Estabelece o regime jurídico de vinculação do pessoal docente para o exercício transitório de funções docentes ou de formação em áreas técnicas específicas,	https://files.dre.pt/1s/2007/02/03300/11771182.pdf
9ª alteração	Decreto-Lei nº270/2009, de 30 de setembro	Exigência da prestação de uma prova de avaliação de competências e conhecimentos para o ingresso na profissão	https://files.dre.pt/1s/2009/09/19000/0702407058.pdf
10ª alteração	Decreto-Lei nº75/2010, de 23 de junho	Revisão e aprofundamento do sistema de avaliação e desempenho da atividade docente	https://files.dre.pt/1s/2010/06/12000/0222902237.pdf
11ª alteração	Decreto-Lei nº41/2012, de 21 de fevereiro	Linhas de orientação de um novo regime de avaliação do desempenho docente	https://files.dre.pt/1s/2012/02/03700/0082900855.pdf
12ª alteração	Decreto-Lei nº146/2013, no dia 22 de junho	Determina a prova designada de avaliação de conhecimentos e de capacidades	https://files.dre.pt/1s/2013/10/20400/0620806209.pdf
13ª alteração	Lei nº80/2013, de 28 de novembro	Estabelece o regime jurídico da requalificação de trabalhadores em funções públicas	https://files.dre.pt/1s/2013/11/23100/0658206594.pdf
14ª alteração	Lei nº12/2016, de 28 de abril	Elimina a requalificação de docentes	https://files.dre.pt/1s/2016/04/08200/0141001410.pdf
15ª alteração	Lei nº16/2016, de 17 de junho	Revoga a prova de avaliação de conhecimentos e capacidades	https://files.dre.pt/1s/2016/06/11500/0189601897.pdf

Nota. In Vigário (2022, pp. 19,20)

Atualmente, em 2023, a carreira docente está organizada em 10 escalões, segundo o anexo do Decreto-Lei n.º 41/2012. As condições que a seguir se sintetizam estão expostas, no artigo 37, do Decreto-Lei n.º 41/2012, onde estão ainda discriminados fatores que aceleram a progressão na carreira, entre outros pormenores relacionados com os docentes que aguardam vaga para mudar de escalão. Estas questões serão apresentadas mais à frente.

Ao ingressarem na carreira, os docentes integram o 1.º escalão, sendo posteriormente reposicionados no escalão correspondente ao tempo de serviço prestado em funções docentes (contabilizado para efeitos de progressão na carreira), desde que tenham obtido menção qualitativa mínima de Bom, na sua avaliação.

A progressão na carreira docente, ou seja, a mudança de escalão e consequente alteração do índice remuneratório, depende: i) do tempo de permanência no mesmo escalão; ii) da menção qualitativa da última avaliação do desempenho (não inferior a Bom); iii) da frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada (25 ou 50 horas); iv) da observação de aulas, no caso da progressão no 3.º e 5.º escalão e da obtenção de vaga, no caso da progressão ao 5.º e 7.º escalão. Na tabela seguinte observam-se as condições necessárias para a progressão na carreira, de acordo com o escalão/ índice remuneratório.

Tabela 2

Relação entre escalão, índice remuneratório e condições para a progressão na carreira

Escalão	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º
Índice remuneratório	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370
Tempo de permanência no escalão	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
Número de horas de formação contínua obrigatórias	50 h	50 h	50 h	50 h	25 h	50 h	50 h	50 h	50 h	
Aulas observadas obrigatórias		X		X						
Obtenção de vaga (quotas)				X		X				

Nota. Adaptado de Decreto-lei nº 41/2012

No ponto seguinte, o foco será a avaliação do desempenho docente (ADD), pois é uma das condicionantes da progressão na carreira docente, o que, segundo o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 26/2012, não devia acontecer: “(...) 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”.

1.2. SISTEMAS DE ADD

1.2.1. A ESCOLA COMO ORGANIZAÇÃO SOCIAL

A ADD desenvolve-se na escola, sendo esta uma organização social complexa, pois é constituída por atores que interagem entre si e que estão em constante mudança: alunos, professores e todos os restantes intervenientes (assistentes operacionais, psicólogos, assistentes sociais, entre outros). Sendo que a dimensão humana apresenta características que proporcionam a diferença, constata-se que não há duas escolas iguais, pese embora as semelhanças arquitetónicas e a partilha dos mesmos recursos, por exemplo. As pessoas encarregues da liderança/ gestão da escola serão diferentes, o sistema de valores e de crenças será variável, as interações entre pares serão distintas, assumindo-se assim que a cultura organizacional será diferente entre escolas.

Para além das dinâmicas internas, estando a escola aberta à comunidade, esta é influenciada por agentes externos, ou seja, como sugere Nóvoa (1992, p. 30), “A cultura organizacional é composta por elementos vários, que condicionam tanto a sua configuração interna, como o estilo de interações que estabelece com a comunidade. Definidos numa perspectiva antropológica, estes elementos integram aspectos de ordem histórica, ideológica, sociológica e psicológica.”

Com a finalidade de definir a escola sob perspetivas diferentes, Costa (1996) definiu seis imagens organizacionais: i) escola como empresa, ii) escola como burocracia, iii) escola como democracia, iv) escola como arena política, v) escola como anarquia e vi) escola como como

cultura. Assim, a escola é como um palco, onde se desenrolam vários atos e se desdobram inúmeras cenas, de acordo com os seus intervenientes.

Neste palco que é a escola, o professor é o ator que assume um papel fundamental enquanto agente capaz de intervir na qualidade do sistema de ensino em que está inserido.

1.2.2. POLÍTICAS EDUCATIVAS E ADD

As políticas educativas e sociais levaram a que a escola tivesse que cumprir normas e diretrizes, por isso, houve a necessidade de se avaliar o seu cumprimento, criando-se vários instrumentos de avaliação, devido ao “(...) desenvolvimento das comparações internacionais de resultados; a construção de padrões e indicadores de qualidade no ensino; a emergência de estatísticas e de quadros de controlo a nível local e regional que complexificam a natureza e o formato das informações recolhidas” (Barroso, 2011, p. 157). Assim, a avaliação não pode apenas ser considerada na dimensão técnica, pois envolve visões, interesses e expectativas de índole política, social e económica.

Retomando a ideia de que a escola é uma organização complexa onde intervêm diversos atores (professores, alunos, encarregados de educação, etc.) em que todos eles contribuem, embora de formas distintas, para um objetivo comum – o ensino de qualidade – houve a necessidade de criar mecanismos de regulação e controlo capazes de avaliar todos os intervenientes no sistema de ensino (Fonseca, 2010).

No ano de 1992, com o programa “Observatório para a Qualidade das Escolas”, no âmbito do Programa “Educação Para Todos”, do Ministério da Educação, foi dado o primeiro passo na avaliação externa de escolas, tendo em vista a promoção da qualidade das escolas, da sua autonomia e na produção de informação sistemática sobre as mesmas, tendo sido concluído em 1999. Posteriormente, seguiram-se outros programas voltados o mesmo fim.

Com a avaliação externa de escolas pretende-se estimular a oferta de projetos institucionais diversificados, de acordo com os interesses da comunidade. Tendo as escolas que prestar contas à sociedade através da informação dos resultados dos seus alunos e da sua qualidade,

com o intuito de criar competitividade entre elas, no sentido de lhes conferir um caráter de prestígio, conseguindo assim alcançar mais recursos.

Com a publicação da Lei n.º 31/2002, foi aprovado “o sistema de avaliação da educação e do ensino não superior”, correspondente ao subsistema do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP). Esta Lei veio contemplar a avaliação do desempenho das escolas, tendo como objetivo fundamental a promoção da melhoria da qualidade do sistema educativo, da sua organização e dos seus níveis de eficiência e eficácia, apoiar a formulação e o desenvolvimento das políticas de educação e formação e assegurar a disponibilidade da informação de gestão. A avaliação do desempenho das escolas é baseada na sua autoavaliação, que se realiza ao nível de escola, e na avaliação externa.

O acto de avaliar, apesar de presente em todos os contextos da actividade humana, é no contexto escolar que assume um estatuto privilegiado de desenvolvimento, nomeadamente na avaliação da aprendizagem, onde esta emerge como um elemento essencial de construção e de conhecimento do percurso que os alunos fazem ao longo da sua aprendizagem. Neste contexto, diferentes intervenientes desempenham papéis diferenciados (Alves, 2004, p. 11)

Alves (2004), no excerto citado, refere-se à avaliação destinada aos alunos, porém, a necessidade de avaliar estendeu-se a outros processos educativos, às organizações escolares, à sua administração e mesmo ao próprio sistema educativo. Uma vez que os professores assumem um papel de relevo na instituição escolar, a sua avaliação foi fazendo cada vez mais sentido, numa perspetiva reflexiva com vista à melhoria da qualidade do ensino.

1.2.3. O CONCEITO DE ADD

Conforme defende a OCDE (2014), a ADD tem como missão contribuir para a melhoria da qualidade do sistema de ensino, pois através desse processo reflexivo, contribui para melhorar significativamente a prática pedagógica docente e, conseqüentemente, melhorar a aprendizagem dos alunos.

O conceito de avaliação foi amplamente estudado e analisadas as suas várias vertentes, dada a sua natureza polissémica. No âmbito deste projeto, importa conhecer o conceito de avaliação do desempenho, direcionado aos professores, enquanto objeto da avaliação.

Simões (2000, p. 12), faz referência a um artigo intitulado *Algumas considerações sobre o conceito de profissionalismo docente* onde a autora, Estrela (1986), procurou descrever um modelo do “bom professor”, dando ênfase à influência da personalidade e do comportamento adotado pelos docentes na qualidade das aprendizagens. Na mesma página, faz referência às concepções (metáforas) de professor descritas por Imbérnon, em 1994, com base em vários autores. Simões cita, ainda, Hadji (1995), refletindo sobre a dificuldade em estabelecer o objeto de avaliação dos professores, pois definir o que é ser professor, é difícil.

Como ser professor inclui várias vertentes, Simões (2000, p. 13) refere três pontos a avaliar: i) a qualidade do professor (a competência do professor), ii) a qualidade do ensino (o desempenho do professor) e iii) o professor ou o seu ensino por referência aos resultados do aluno (a eficácia do professor).

1.2.4. PROPÓSITOS E OBJETIVOS DA ADD

Existem múltiplos propósitos que levam à implementação da ADD, Simões (2000, p. 42), elenca-os através da seguinte tabela, onde os relaciona com os autores que os identificaram.

Tabela 3

Propósitos da avaliação de professores

Millman & Darling-Hamond (1990)	Kuligowski et al. (1993)	Iwanicki & Rindone (1995)	Shinkfield & Stufflebeam (1995)	Hadji (1995)
<ul style="list-style-type: none"> • avaliar o pré-serviço • licenciatura • certificação • selecção • assistência dos professores principiantes • 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 • selecção 	<ul style="list-style-type: none"> • melhorar a qualidade da 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

Nota. In: Simões (2000, p. 42)

Graça & Alves (2011, p. 20), explicita a seguinte ideia de Goldrick: “(...) para implementar um sistema de avaliação é necessário clarificar primeiro o que um professor de qualidade deve saber e ser capaz de fazer, ou seja, é necessário definir padrões de desempenho.” Neste sentido, em 2012, foi publicado o Despacho n.º 13981/2012 que “(...) estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da avaliação do desempenho docente”.

Após a revisão da literatura, Graça & Alves (2011, p. 21) destacou três objetivos principais da ADD: i) desenvolvimento profissional (reconhecimento das suas potencialidades e identificação de aspetos a melhorar), ii) responsabilização (ao conhecer os padrões de desempenho sabe o que tem a cumprir) e iii) motivação (reconhecimento do bom desempenho).

1.2.5. CONDICIONALISMOS DA ADD

Ainda que as quatro condições mínimas definidas por Darling-Hammond et al, citadas por Graça & Alves (2011, pp. 23, 24), para que os sistemas de avaliação de professores cumpram os seus propósitos e os seus objetivos, há, ainda, fatores externos que condicionam a sua aplicação, como fatores de ordem técnica, organizacional e política.

As condições mínimas elencadas por Darling-Hammond et al são:

1. Que todos os actores do sistema tenham uma compreensão compartilhada dos critérios e dos processos da avaliação dos professores.
2. Que todos os actores compreendam como é que estes critérios e processos se relacionam com os temas da organização, isto é, que exista uma percepção partilhada de que eles captam os aspectos mais importantes do ensino e que o sistema de avaliação esteja em consonância com os objectivos educacionais e as concepções do trabalho do professor.
3. Que os professores compreendam que o procedimento da avaliação os capacita e motiva para desenvolver o seu desempenho.
4. Que todos os actores do sistema se apercebam de que os procedimentos da avaliação proporcionam um equilíbrio entre o controlo e a autonomia. (Graça & Alves, 2011, pp. 23, 24)

1.2.6. A ADD NA EUROPA

Ao contrário do caso português, em que o processo de ADD é mais recente, em vários países da Europa, este processo já tem décadas de existência. Pese embora cada país tenha as suas

especificidades, convém termos um olhar sobre a sua experiência, por forma a criarmos pontos de reflexão, em relação à realidade portuguesa.

O relatório da rede europeia – Eurydice (2021) – dedica um capítulo à avaliação de professores do “ensino secundário inferior em toda a Europa”, relacionando dados acerca da “(...) legislação e as políticas nacionais com os dados quantitativos do Inquérito Internacional sobre Ensino e Aprendizagem (Teaching and Learning International Survey (TALIS)) que incide sobre práticas e perceções dos professores” (Eurydice, 2021, p. 3)

Seguidamente apresenta-se uma tabela, com base no relatório referido, onde se pode observar as práticas/métodos de avaliação individual de professores, relativamente a três pontos, nomeadamente: i) responsáveis pela avaliação individual, ii) métodos de avaliação e iii) principais objetivos da avaliação. As informações referem-se apenas a processos de avaliação individual de professores regulares, ou seja, não se têm em conta procedimentos relacionados com medidas disciplinares.

Na Europa, relativamente aos responsáveis pela avaliação individual dos professores, distinguem-se países em que o processo de avaliação é apenas interno ou uma combinação de agentes internos e externos à escola. A combinação dos dois processos ocorre em situações específicas, como por exemplo, a atribuição de bonificações. Há países onde não existe regulamentação das autoridades de nível superior, sobre a avaliação individual de professores.

Relativamente à avaliação interna de escola, os professores são avaliados: i) pelo diretor e/ou ii) pelo pessoal de gestão/direção escolar/ outros colegas da escola e/ou iii) pela direção da escola/ outro órgão a nível escolar. No caso da avaliação externa, distinguem-se quatro opções de agentes envolvidos no processo: i) inspetores/ avaliadores externos e/ou ii) autoridade de nível superior e/ou iii) autoridade local/regional e/ou organizações profissionais de professores/peritos.

Nos países onde há regulamentação das autoridades de nível superior sobre a avaliação individual de professores, destacam-se os seguintes métodos de avaliação: i)

entrevista/reunião entre o professor e o avaliador, ii) observação de aulas, iii) autoavaliação do professor, iv) resultados dos alunos a nível da escola, v) resultados dos testes normalizados, vi) inquéritos aos alunos e vii) inquérito aos pais.

Por fim, nos países onde há regulamentação sobre a avaliação de professores, podem distinguir-se os seguintes principais objetivos: i) fornecer *feedback* para melhorar o desempenho – avaliação de carácter formativo, ii) viabilizar a promoção, iii) viabilizar a progressão salarial e iv) atribuir bonificações ou suplementos remuneratórios.

Na tabela que se apresenta de seguida, pode observar-se como procede cada um dos países em relação aos: i) responsáveis pela avaliação individual dos professores, ii) métodos de avaliação e iii) principais objetivos da avaliação dos professores; segundo os dados recolhidos pela Eurydice (2021).

Conforme a informação da tabela anterior, apenas cerca de um quarto dos países em análise não tem regulamentação sobre a ADD. Quanto aos responsáveis pela avaliação, os docentes são sujeitos apenas a avaliadores internos em 13 países, sendo que em cinco desses o único interveniente é o diretor. Nos restantes países há complementaridade entre a avaliação interna e externa.

Dos sete métodos de avaliação indicados na tabela anterior, destacam-se os seguintes: i) entrevista/reunião entre o professor e o avaliador, ii) observação de aulas e iii) autoavaliação do professor. Estes métodos são os utilizados em mais de 50% dos casos.

Dos quatro objetivos da ADD, considerados como principais, elencados na tabela anterior, aquele que abrange mais de 70% dos países é o que diz respeito à avaliação formativa: fornecer *feedback* para melhorar o desempenho. Relativamente à avaliação sumativa, em apenas pouco mais de 30% dos países a ADD tem como objetivo viabilizar a promoção dos docentes.

É de notar que “Portugal é o único país que toma a decisão sobre progressão salarial em função dos três critérios” (Eurydice, 2021, p. 54). Esta afirmação refere-se ao i) cumprimento de um certo tempo de permanência no escalão, ii) à frequência de um número de horas definido de formação contínua e iii) a ter uma ADD com uma menção qualitativa não inferior a “Bom”.

1.2.7. A ADD EM PORTUGAL CONTINENTAL

O presente estudo centra-se no caso específico da ADD, em Portugal Continental, apresentando-se, neste ponto, o seu enquadramento legal e as suas práticas.

1.2.7.1. CRONOLOGIA DO ENQUADRAMENTO LEGAL DA ADD

Na tabela seguinte evidencia-se o desenvolvimento da regulamentação relativa à ADD, a partir do ano de 1986.

Tabela 5

Cronograma legislativo mais relevante relacionado com a ADD

Normativo	Resumo
1986	
Lei n.º 46/86	Estabelece que a progressão na carreira depende da avaliação de professores. Artigo 36.º, ponto 2: “2 - A progressão na carreira deve estar ligada à avaliação, de toda a actividade desenvolvida, individualmente ou em grupo, na instituição educativa, no plano da educação e do ensino e da prestação de outros serviços à comunidade, bem como às qualificações profissionais, pedagógicas e científicas.”
1989	
Decreto-Lei n.º 409/89	Institui a carreira única do pessoal docente, estruturada em 10 escalões, de duração variável e dependente do designado no artigo 9.º, ponto 1: “1 - A progressão nos escalões da carreira docente faz-se por decurso de tempo de serviço efectivo prestado em funções docentes, por avaliação do desempenho e pela frequência com aproveitamento de módulos de formação.”
1990	
Decreto-Lei n.º 139-A/90	São definidos os princípios orientadores da avaliação de desempenho na “Secção II – Avaliação do desempenho”. Preâmbulo: “Outra inovação de fundo consiste na consagração da necessidade da avaliação do desempenho dos docentes, com vista à melhoria da respectiva actividade profissional e à sua valorização aperfeiçoamento individual, da qual passa a depender a progressão na carreira.”
1992	
Decreto Regulamentar n.º 13/92	O acesso ao 8.º escalão passa a carecer da aprovação numa prova pública, sendo a candidatura voluntária. Sumário: “Regulamenta o processo de avaliação para o acesso ao 8.º escalão da carreira docente do ensino não superior”
Decreto Regulamentar n.º 14/92	Sumário: “Regulamenta o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente do ensino não superior” Os professores passam a ter de entregar um relatório crítico da atividade desenvolvida durante o período de permanência no escalão – relatório de

	autoavaliação, sendo-lhe atribuída uma menção qualitativa pelo Presidente do Conselho Diretivo/ Executivo.
1998	
Decreto-Lei n.º 1/98	As escolas passam a contar com uma Comissão Especializada de Avaliação, nomeada pelo Conselho Pedagógico, constituída por três ou cinco professores da escola, com o objetivo de apreciar e emitir parecer sobre os relatórios críticos dos professores. Os itens a constar no relatório crítico são reformulados. Sumário: “Altera 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”
Decreto Regulamentar n.º 11/98	É abolido o processo de avaliação para o acesso ao 8.º escalão e reformulado o regime de avaliação de desempenho. Sumário: “Regulamenta o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário”
2001	
Decreto-Lei n.º 240/2001	Sumário: “Aprova o perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário” Estabelece o perfil geral de desempenho profissional em relação às dimensões: i) profissional, social e ética; ii) desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; iii) participação na escola e de relação com a comunidade; e iv) desenvolvimento profissional ao longo da vida.
2007	
Decreto-Lei n.º 15/2007	São estabelecidas profundas alterações à progressão na carreira, sendo definidas novas regras para a ADD. Os professores são distinguidos em duas categorias: professor titular e não titular. Para o ingresso na carreira passa a existir uma prova pública e o período probatório sofre também alterações. Sumário: “Sétima 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, e altera o regime jurídico da formação contínua de professores, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 249/92, de 9 de Novembro”
2008	
Decreto Regulamentar n.º 2/2008	Decreta um modelo de avaliação mais exigente, complementando os pontos quatro e cinco do Decreto-Lei n.º 15/2007. Define os intervenientes no processo: avaliados, avaliadores e comissão de coordenação da avaliação de desempenho. Sumário: “Regulamenta o sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário”
Decreto Regulamentar n.º 3/2008	Este diploma veio regulamentar a prova de avaliação de conhecimentos e competências, a nível nacional, sendo um requisito para o recrutamento de docentes.
Decreto Regulamentar n.º 11/2008	Sumário: “Define o regime transitório de avaliação de desempenho do pessoal docente até ao ano escolar de 2008-2009”

	Este regime transitório teve em consideração o Memorando de Entendimento celebrado com associações sindicais representativas dos professores e educadores, incidindo sobre os anos escolares de 2007/2008 e 2008/2009.
Despacho n.º 16872/2008	Sumário: “Aprova os modelos de impressos das fichas de auto-avaliação e avaliação do desempenho do pessoal docente, bem como as ponderações dos parâmetros classificativos constantes das fichas de avaliação”
Decreto-Lei n.º 104/2008	Sumário: “Estabelece o regime do concurso e prova pública de acesso para lugares da categoria de professor titular, aberto para o preenchimento de vaga existente em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada da rede do Ministério da Educação”
Despacho n.º 20131/2008	Sumário: “Determina as percentagens máximas para atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito bom em cada agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas na sequência do procedimento da avaliação de desempenho de pessoal docente”
Despacho n.º 31996/2008	Sumário: “Altera o despacho n.º 20131/2008, que determina as percentagens máximas para atribuição das menções de Muito bom e Excelente”
Despacho n.º 32047/2008	Sumário: “Altera o despacho n.º 19117/2008, que determina a organização do ano lectivo de 2008-2009” Veio ajustar o número de horas atribuídas, por semana, aos docentes com funções de avaliador.
2009	
Decreto Regulamentar n.º 1-A/2009	Sumário: “Estabelece um regime transitório de avaliação de desempenho do pessoal a que se refere 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” Um dos objetivos do referido Decreto Regulamentar foi a simplificação do regime de avaliação e de compensar a sobrecarga de trabalho dos professores com função de avaliador. Pode ler-se no preâmbulo que: “O novo modelo assenta em três pilares essenciais: i) uma avaliação interna, que é realizada pelos pares, conhecedores da realidade das escolas e do respectivo nível de ensino; ii) uma avaliação integral, que valoriza a plenitude do desempenho dos docentes e não apenas o grau de cumprimento dos seus deveres funcionais; e iii) uma avaliação com consequências, quer no aspecto formativo, quer no desenvolvimento da carreira e na atribuição de prémios de desempenho.”
2010	
Decreto Regulamentar n.º 2/2010	Surge após um período negocial entre o Ministério da Educação e organizações sindicais. Clarificou a articulação da progressão na carreira com o desenvolvimento profissional, valorizando a dimensão formativa da avaliação. Os docentes estariam mais envolvidos no processo e a decisão sobre o desempenho do avaliado estaria centrada num órgão colegial, criado no âmbito do Conselho Pedagógico. Passa a

	<p>existir o relator como interveniente no processo, devendo pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado.</p> <p>Sumário: “Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e revoga os Decretos Regulamentares n.ºs 2/2008, de 10 de Janeiro, 11/2008, de 23 de Maio, 1-A/2009, de 5 de Janeiro, e 14/2009, de 21 de Agosto”</p>
Decreto-Lei n.º 75/2010	<p>Sumário: “Procede à décima alteração ao 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”</p> <p>Destacam-se dois pontos com esta alteração: i) a carreira docente passa a estruturar-se numa única categoria, terminando a distinção entre professores e professores titulares e ii) o acesso aos quinto e sétimo escalões passam a estar limitadas ao número de vagas existentes.</p>
2012	
Decreto-Lei n.º 41/2012	<p>Sumário: “Procede à 11.ª alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril”</p> <p>Houve a necessidade de proceder à reforma do modelo de avaliação do desempenho dos docentes, com o objetivo de o tornar mais simples.</p> <p>Uma das alterações a que se procedeu foi à diferenciação na avaliação, conforme se pode ler no preâmbulo: “... com recurso a cinco menções qualitativas (Insuficiente, Regular, Bom, Muito bom e Excelente).”</p>
Decreto Regulamentar n.º 26/2012	<p>Sumário: “Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e revoga o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho”</p>
2016	
Lei n.º 16/2016	<p>Sumário: “Revoga a prova de avaliação de conhecimentos e capacidades, procedendo à décima quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à revogação do Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro, e do Decreto Regulamentar n.º 3/2008, de 21 de janeiro”</p>
2018	
Portaria n.º 29/2018	<p>Sumário: “Define as regras relativas ao preenchimento das vagas para progressão ao 5.º e 7.º escalões da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário”</p>
2023	
Decreto-Lei n.º 74/2023	<p>Sumário: “Estabelece os termos de implementação dos mecanismos de aceleração de progressão na carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário”</p>

Em relação à tabela anterior, destacam-se três momentos relativos à ADD, posteriores à publicação da Lei n.º 46/86, nomeadamente: i) a introdução do relatório crítico com o Decreto Regulamentar n.º 14/92, ii) a publicação do controverso Decreto-Lei n.º 15/2007 que marcou o início da ADD pelos pares, seguido, em 2008, pela definição de percentis máximos para atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, e iii) a publicação do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 que, conforme o seu preâmbulo tem “(...) 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”.

1.2.7.2. O PROCESSO DE ADD

O regime geral de ADD está regulamentado no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, onde se distinguem os docentes de carreira dos contratados. O desempenho de todos os docentes é avaliado através de três dimensões: i) científica e pedagógica – 60%, ii) participação na escola e relação com a comunidade – 20%, e iii) formação contínua e desenvolvimento profissional – 20%.

Existem quatro universos de docentes a avaliar: i) docentes contratados; ii) docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular; iii) coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimento; iv) avaliadores internos e membros da Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD), que não integrem a alínea anterior.

Uma vez que este estudo incide sobre a ADD, importa conhecer os procedimentos que envolve, por isso, no apêndice 1 está contemplado um resumo, distinguindo os docentes contratados dos docentes de carreira.

2. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Da revisão da literatura levada a cabo no capítulo anterior, com este trabalho pretendeu-se conhecer a realidade, neste caso o que acontece nas escolas, não especificamente em determinada escola, mas nas organizações escolares de todo o país que se regem pelas mesmas leis, ou seja, das escolas públicas de Portugal Continental, não se tendo incluído as duas regiões autónomas: os arquipélagos da Madeira e dos Açores, por terem legislação sobre a ADD diferente do continente.

Desta necessidade de saber mais acerca da ADD, na prática, que se descobriu ser comum a três mestrandos, nasceu a proposta de se desenvolver uma etapa do estudo empírico em conjunto, surgindo assim a ideia de criar uma equipa multidisciplinar com o mesmo interesse e que pudesse cooperar com um objetivo comum – procurar respostas no sentido de promover a melhoria do sistema de ensino. Este assunto encontra-se mais pormenorizado no ponto relativo ao instrumento de recolha de dados.

Ao longo deste capítulo apresentam-se as etapas/processos envolvidos no estudo empírico.

2.1. PARADIGMAS, METODOLOGIAS E MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

Esta investigação enquadra-se nas Ciências Sociais e Humanas, uma vez que estudamos pessoas, neste caso a perceção de professores. Segundo Coutinho (2023, p. 7), “É através da investigação que se reflete e problematizam os problemas nascidos na prática, que se suscita o debate e se edificam as ideias inovadoras”. De acordo com a mesma autora, foi Thomas Kuhn que definiu o conceito de paradigma pela primeira vez, sendo que, na investigação em Ciências Sociais e Humanas, atualmente, se distinguem três: “o paradigma *positivista* ou *quantitativo*, o *interpretativo* ou *qualitativo* e o paradigma *sociocrítico* ou *hermenêutico* (Bisquerra, 1989; Latorre et al., 1996; Morin, 1983).”

Contudo, entende-se que na atualidade ao invés de se tomar um posicionamento, o que não é tarefa fácil, é mais enriquecedora a complementaridade paradigmática, pois “...em Ciências da Educação se torna muito pertinente, até porque atende à extrema complexidade do fenómeno educativo. Esquecer esta realidade e manter-se intransigentemente numa posição determinada, de um lado ou de outro, é cair num maniqueísmo improdutivo, eternizar velhos problemas e velhos antagonismos (Estrela, 1986) correndo o perigo de ‘corromper’ a própria ciência (Shulman, 1989, 11)” (Boavida & Amado, 2008, p. 228).

Neste estudo em particular pretendeu conhecer-se a perceção de um número alargado de professores, tendo-se optado por uma abordagem e análise de cariz quantitativo pretendendo-se, numa fase posterior, dar continuidade à investigação complementando com uma análise de índole qualitativa que ajude a explicar resultados que com a análise quantitativa não foi possível.

Após o próximo ponto, onde se expõe a problemática em estudo, é caracterizado o instrumento de recolha de dados, em sintonia com a dimensão da amostra, em sintonia com a dimensão da amostra.

2.2. PROBLEMA, PERGUNTA DE PARTIDA E OBJETIVOS

Numa fase em que a contestação dos professores face ao sistema de ensino tem estado na ordem do dia nos meios de comunicação social, importa compreender o motivo de tal mal-estar pela perspetiva dos próprios, os professores. Este estudo pretende conhecer as perceções dos professores em relação à ADD, um dos pontos de discórdia e de elevada tensão entre os docentes e o Ministério da Educação.

A profunda alteração legislativa de 2007, no âmbito da ADD, e, principalmente, após a publicação do Decreto Regulamentar n.º 2/2008 desencadeou “(...) uma onda de mobilização por parte dos docentes de todo o País, face às dificuldades sentidas aquando da aplicação do normativo (...)” (Coelho & Oliveira, 2010, p. 9).

Após a revisão da literatura e da análise dos normativos legais relacionados com a ADD entende-se o espírito do legislador. Contudo, parece que a sua intenção não se reflete da mesma forma na realidade, segundo os relatos informais dos professores.

Assim surgiu a pergunta de partida para a investigação: será que o articulado da lei, sobre a ADD, corresponde à realidade que os professores, de Portugal Continental, percecionam?

Tendo em conta a questão formulada, estabeleceu-se como objetivo geral: identificar se a ADD cumpre as finalidades descritas nos normativos legais, de Portugal Continental.

Partindo-se do objetivo geral exposto formularam-se os seguintes objetivos específicos:

- Aferir se as escolas cumprem com os requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais,
- Conhecer se os fundamentos da ADD, estabelecidos no Decreto Regulamentar 26/2012 são percecionados pelos docentes,
- Identificar se os objetivos da ADD, definidos nos normativos legais, são percecionados pelos docentes.

Com o intuito de se encontrar resposta aos objetivos específicos construiu-se um instrumento de recolha de dados que se detalha no ponto seguinte.

2.3. CARATERIZAÇÃO DO INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS

Na abertura do capítulo referiu-se o envolvimento de uma equipa multidisciplinar na construção do instrumento de recolha de dados, neste caso um inquérito por questionário (IQ), uma vez que se pretendia um grande número de respondentes (Coutinho, 2023, p. 139).

No ano letivo de 2021/2022 três mestrandos demonstraram interesse em investigar sobre a perceção dos professores em relação à ADD, em vertentes distintas, mas complementares. Estando os objetivos de cada projeto bem definidos, com pontos comuns, contudo sem haver

o risco de se sobreporem, foi possível submeter-se uma proposta de projeto ao Centro de Investigação e Inovação em Educação (inED) da Escola Superior de Educação do Porto.

A designação do projeto é “A avaliação de desempenho docente nas escolas públicas de Portugal Continental”, sendo a investigadora responsável doutorada em Ciências da Educação, contando com uma vasta experiência enquanto diretora escolar.

A equipa de investigação é constituída por três mestres em Administração da Organizações Educativas, sendo professores em escolas públicas, com experiência em gestão escolar, sendo um deles diretor.

Colaboram também na investigação três investigadores seniores de outras instituições, nomeadamente: Universidade de Aveiro, Universidade Católica do Porto e Universidade Portucalense.

Um dos mestrandos, entretanto, concluiu o seu projeto, aplicando o IQ a um Agrupamento de Escolas, num estudo de caso que é uma abordagem metodológica de investigação, pelo que atualmente é mestre em Administração das Organizações Educativas, sendo professor numa escola pública.

A equipa completa reuniu-se pontualmente numa fase inicial, estabelecendo-se o contacto via e-mail, colaborando sempre que necessário.

Procurou construir-se um IQ claro, rigoroso e que fosse cómodo para o respondente, pois não sendo realizado presencialmente não permite o esclarecimento de dúvidas que surjam ao inquirido (Carmo & Ferreira, 2008, pp. 154, 161).

O IQ foi construído, ao longo de cerca de meio ano, pelos três mestrandos, à data, sendo revisto por alguns dos elementos da equipa, ao longo das suas 18 versões. Esta construção em comum levou a reuniões semanais onde houve um franco trabalho em equipa, num processo reflexivo, pautado pela troca de experiências enriquecedoras.

Como se pretendia aplicar o IQ ao máximo de docentes com experiência no ensino, em Portugal Continental, optou-se por utilizar a plataforma *Google Forms*, visto que permite o envio via e-mail, é intuitivo para os respondentes e permite a exportação dos dados recolhidos para o *Microsoft Excel* e *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Com o objetivo de validar o IQ, solicitou-se a seis docentes, do ensino não superior, que respondessem ao mesmo, indicando sugestões de melhoria, uma vez que tinham conhecimento do sistema de ADD e conheciam a realidade.

Após esta fase de validação, submeteu-se o IQ à validação por parte da Direção-Geral da Educação (DGE), através da plataforma de Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar (MIME), com o número 083070001. Este procedimento é obrigatório, pois, segundo o Despacho n.º 15847/2007, para a aplicação de inquéritos/realização de estudos de investigação em meio escolar, é necessária a devida autorização (anexo 2). Cumpridos estes trâmites, seguiu-se a submissão do IQ à Comissão de Ética do inED, tendo sido aprovado (anexo 3).

Finalmente o IQ foi enviado, via e-mail, para os e-mails dos 812 agrupamentos de escolas de Portugal Continental; optou-se, ainda, por enviar para todos os sindicatos de professores. Para este envio foi criado um e-mail com domínio da Escola Superior de Educação do Porto, para evitar que fosse direcionado para o *Spam*. O anonimato foi garantido, uma vez que não foi recolhido o e-mail dos respondentes, nem qualquer dado identificativo pessoal ou da escola.

Ao iniciar-se o IQ (apêndice 2) pode ler-se o seu título, uma breve explicação sobre o que se pretende com o estudo, as secções em que se subdivide, o tempo estimado de preenchimento e o consentimento informado, livre e esclarecido. Organizou-se o IQ em cinco secções: i) caracterização socioprofissional, ii) suporte legislativo da ADD, iii) avaliação interna, iv) avaliação externa e v) impacto da ADD no desenvolvimento profissional.

Maioritariamente, o IQ é constituído por respostas fechadas. As respostas abertas recolhidas serão trabalhadas no âmbito do projeto submetido ao inED.

A partir da secção II, utilizou-se, na maioria das questões, uma escala tipo *Likert* de quatro níveis: i) discordo totalmente, ii) discordo parcialmente, iii) concordo parcialmente e iv) concordo totalmente, de forma a não haver uma posição central (Carmo & Ferreira, 2008, p. 160). Adicionou-se a opção – sem opinião – para colmatar as situações em que o respondente não se conseguisse posicionar, ou não tivesse passado pela situação em indicada, por exemplo.

O primeiro envio realizou-se no dia 23 de janeiro de 2023, obtendo-se 2781 respostas no dia nove de março. Realizou-se um segundo envio, no dia 13 de março, chegando-se às 4558 respostas, no dia seis de abril. Por fim, voltou a insistir-se no dia 10 de abril e encerrou-se o IQ no dia 12 de maio, com um total de 5852 respostas, dos quais 120 diretores.

Sendo a população em estudo todos os professores de Portugal Continental, foram enviados e-mails para todos os agrupamentos de escola que os abrangesse, para que fosse partilhado com os mesmos. A dimensão da amostra corresponde ao número de respondentes e será caracterizada no capítulo seguinte.

Para uma melhor perceção da análise a ser realizada, construiu-se a tabela seguinte onde se observam os cruzamentos dos objetivos específicos com as questões presentes no IQ.

Tabela 6

Cruzamento dos objetivos específicos com as questões do IQ

Objetivos específicos	Número da questão do IQ
- Aferir se as escolas cumprem com os requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais.	13
- Conhecer se os fundamentos da ADD, estabelecidos no Decreto Regulamentar 26/2012 são percecionados pelos docentes.	14 e 15
- Identificar se os objetivos da ADD, definidos nos normativos legais, são percecionados pelos docentes.	35

2.4. TÉCNICA DE TRATAMENTO DE DADOS

Com o IQ apresentado, recolheu-se uma grande quantidade de dados que serão utilizados para outras investigações, no âmbito do projeto submetido ao inED, referido anteriormente. Neste caso concreto, serão tidos em conta os elementos da secção I, referente à caracterização socioprofissional, à secção II, que diz respeito ao suporte legislativo da ADD e à questão 35 da secção V – impacto da ADD no desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, recorreu-se ao *software SPSS*, de forma a permitir generalizações a partir da amostra e cruzar variáveis.

Neste estudo pretendemos estudar as perceções dos professores em relação à ADD, ou seja, as variáveis em estudo são latentes, segundo Hill & Hill (2012, p. 135), uma vez que não podem ser observadas nem medidas diretamente. Nos casos deste tipo utilizam-se afirmações ao invés de perguntas, sendo que os respondentes têm de posicionar a sua resposta de acordo com uma escala do tipo *Likert*, como referido no ponto anterior.

No ponto anterior referiu-se que o IQ foi validado por especialistas da área em estudo, passou pela aprovação da DGE através da plataforma MIME e recebeu parecer positivo por parte da Comissão Ética do inED. Como o IQ é de caráter anónimo retira a pressão aos respondentes de dar a resposta mais conveniente, em vez de expressar a opinião que formou na sua vivência diária. O facto de a resposta não o fazer correr um risco de ser alvo de confronto pelos pares, ou superiores, também reduz consideravelmente a possibilidade de desvio (Hill & Hill, 2012, p. 153).

Este projeto enquadra-se no estudo de caso, de acordo com Coutinho (2023), com contornos de investigação-ação, uma vez que investiga a fundo uma comunidade – os professores, numa perspetiva de melhorar a qualidade de ação, neste caso da ADD.

3. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA

De acordo com dados da PORDATA, em 2022, havia 131133 professores ao serviço, no ensino não superior público. Sendo a nossa amostra de 5852 professores, obtivemos uma representatividade de 4.46% da população em estudo.

Das 5852 respostas obtidas e validadas, verificou-se que mais de um terço pertence a docentes que exercem funções nos distritos do Porto (19%) e Lisboa (17%), os quais, comparam com cerca de 38% do total de docentes que a PORDATA apresenta no continente para o ano letivo de 2022/2023.

Analisando a distribuição da importância relativa dos docentes no continente, por distrito, e as respostas obtidas, podemos concluir que existem respostas para todos os distritos e que, apenas no distrito de Santarém, as respostas obtidas têm um peso relativo inferior ao verificado para o total de docentes.

Gráfico 1

Comparação da distribuição, por distrito, dos docentes ao serviço com os respondentes (%)

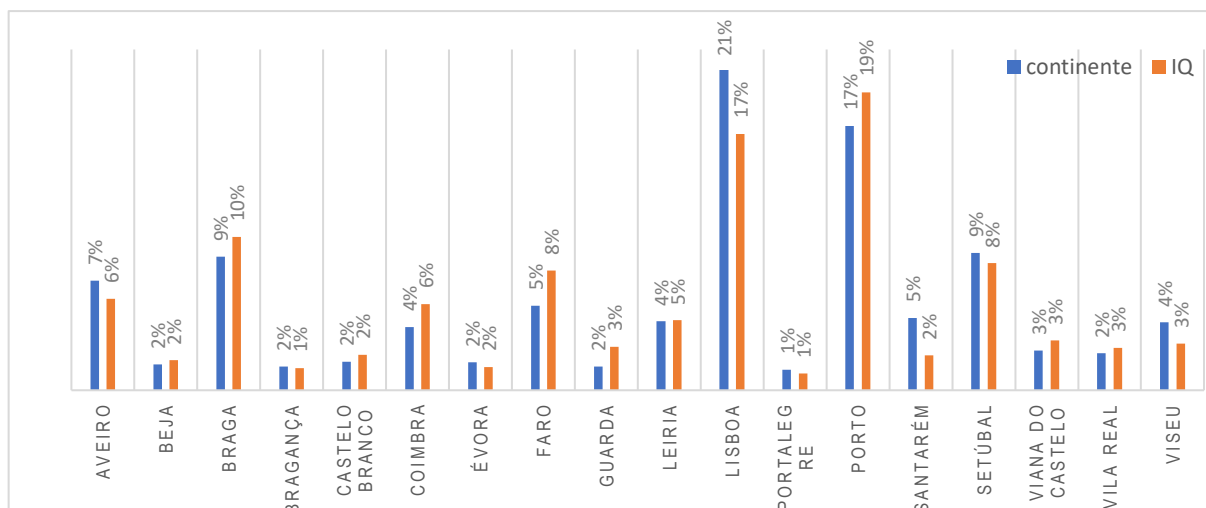


Tabela 7

Caraterização da amostra – Secção I

1 - Idade	Média	Mediana	Moda						
	52,6	53	50						
2 - Género	Feminino	Masculino	NR						
	77,7%	21,1%	1,2%						
3 - Habilitações Académicas	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento					
	2,2%	74,4%	21,7%	1,7%					
4 - Vínculo à Carreira Profissional	Contrato a termo	Quadro de Zona Pedagógica - QZP	Quadro de Escola / Quadro de Agrupamento - QE/QA	Outro					
	13,8%	15,4%	70,4%	0,4%					
5 - Tempo de Serviço Total (anos)	Média	Mediana	Moda						
	26,2	27	25						
6 - Tempo de Serviço na Escola (anos)	Média	Mediana	Moda						
	11,4	8	0						
7 - Escalão	NA	1.º a 3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º e 9.º	10.º	
	9,6%	15,3%	20,5%	8,5%	18,4%	8,3%	10,7%	8,8%	
8 - Há quantos anos se encontra nesse escalão	Até 1	1	2	3	4	5	6	Mais de 6	
	26,7%	12,3%	18,9%	14,9%	17,6%	3,0%	1,9%	4,6%	
11 - Funções que desempenhou na ADD	Presidente do Conselho Geral	Diretor	Elemento da secção de avaliação de desempenho docente (SADD)	Avaliador interno	Avaliador externo	Avaliado	Árbitro	Outra	
	1,9%	2,1%	11,0%	24,5%	20,2%	84,4%	3,8%	4,9%	
12 - Universo de Avaliação	Docentes contratados	Docentes integrados na carreira	Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimento	Avaliadores internos e membros da Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD)	Outro				
	16,5%	54,7%	12,7%	11,6%	4,5%				

As 5852 respostas foram validadas através de um processo moroso de verificação da base de dados. Por exemplo, houve docentes que responderam em dias em vez de anos, pelo que houve a necessidade de se fazer essa conversão.

A idade média dos respondentes é de 52,6 anos, sendo a idade mais frequente 50 anos. Isto é, tal como a atual caraterização do universo de docentes, as respostas obtidas evidenciam uma profissão com uma média etária elevada, em que cerca de 25% dos docentes têm idade entre os 24 e os 47 anos, enquanto 50% têm idade compreendida entre os 48 e os 58 anos. Se considerarmos as idades com maiores frequências, sempre acima de um peso relativo de 3% face ao total, podemos concluir que perto de 81% dos docentes que responderam ao inquérito apresentavam uma idade entre os 44 e os 62 anos.

De referir que em termos de género, mais de 75% dos respondentes são mulheres.

A licenciatura é a habilitação académica dominante em todos escalões da carreira, assumindo-se o mestrado com um peso relativo de cerca de 22% em todos os escalões, à exceção dos docentes não integrados na carreira, que é superior, o que deverá estar relacionado com o processo de Bolonha. Do 7.º ao 10.º escalão, o doutoramento apresenta a maior importância relativa, embora represente apenas 3% do total dos docentes que responderam ao inquérito.

No que se refere ao vínculo na carreira profissional, 70% pertencem aos quadros da escola, 15% pertencem a quadro de zona pedagógica e 14% ainda detêm apenas contrato a termo. O vínculo dos docentes à carreira profissional e o grupo etário, também apresentam uma relação direta, em que apenas no grupo de 24 a 47 anos é que o contrato a termo é em número superior aos dos QZP ou QE/QA dos restantes grupos etários.

O tempo total de serviço dos docentes caracteriza-se por valores próximos em termos de média (26 anos), mediana (27) e moda (25). Caracterizando os docentes por grupo etário, segundo o escalão da carreira onde se encontram integrados, podemos comprovar a relação entre a idade e a progressão na carreira, com 80% dos docentes com 60 a 69 anos integrados no 7.º a 10.º escalão; em sentido oposto, mais de 40% dos docentes entre os 24 e os 47 anos encontravam-se entre o 1.º e o 3.º escalão. Cerca de 40% dos docentes entre 48 e 53 anos estão no 4.º escalão e mais de 20% no 6.º escalão, ou seja, mais de 60% dos docentes deste grupo etário encontram-se nos escalões aos quais aplicam as listas de vagas para passagem para os 5.º e 7.º escalões, respetivamente.

Contudo, quando analisado o tempo de serviço na escola, além de valores muito inferiores, a caracterização altera-se. De facto, se a média são 11 anos, a mediana baixa para apenas oito anos e, mais significativo, a moda, valor mais frequente, é inferior a um ano, o que indicia alguma instabilidade profissional no que se refere à permanência na mesma escola.

Quando analisado o total do tempo de serviço dos docentes, conclui-se que a idade tem uma relação inversa com o tempo de serviço. Em termos de importância relativa em cada grupo etário, salienta-se o grupo de 48 a 53 anos em que cerca de 80% dos respondentes tem entre 20 e 29 anos de serviço e no grupo de 54 a 59 anos, um pouco mais de 70% detém um tempo de serviço entre 30 e 39 anos.

Um dos aspetos relevantes da caracterização dos docentes que responderam ao inquérito diz respeito à permanência de cada docente no escalão em que se encontrava. Em qualquer grupo de escalão a permanência mais frequente é entre 1 e 6 anos, atingindo o valor máximo no 4.º e 6.º escalões, com um peso relativo de 84% - escalões aos quais se aplicam as listas de vagas para passagem para os 5.º e 7.º escalões, respetivamente. A permanência no 5.º escalão inferior a 1 ano poderá ser fruto do recente descongelamento da carreira docente, pelas condições inerentes ao próprio escalão.

Como podemos inferir, mais de 80% dos docentes interveio no processo de ADD como avaliado, representando os avaliadores, interno e externo, cerca de 45% do total das funções desempenhadas. Embora os diretores representem um valor percentual baixo, em relação à amostra, se compararmos com o total de diretores, os 120 diretores respondentes, correspondem a cerca de 15% do total.

3.2. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nas tabelas analisadas ao longo deste ponto, não se apresenta a legenda correspondente à escala de *Likert* utilizada no IQ, são usados níveis de concordância, uma vez que houve a necessidade de conversão para valores numéricos, a fim de se tratarem os dados estatisticamente. Deste modo, a seguinte tabela dá conta dessa correspondência.

Tabela 8

Correspondência entre a legenda da escala de Likert e os níveis de concordância

Escala de <i>Likert</i>	Níveis de concordância
Discordo totalmente (DT)	1
Discordo parcialmente (DP)	2
Concordo parcialmente (CP)	3
Concordo totalmente (CT)	4
Sem opinião	0

Por forma a objetivar a leitura dos resultados obtidos, releva-se a percentagem de respostas “sem opinião” que na questão 13 variou entre 4.5% e 13.4%. Nas restantes questões analisadas variou entre 2.2% e 7.1%.

Com a questão 13 da secção II do IQ – suporte legislativo da ADD, procurou aferir-se se os requisitos e procedimentos, previstos nos normativos legais, são cumpridos pelas escolas, segundo a perceção dos professores. Na tabela seguinte estão expostas as respostas obtidas nesta questão.

Tabela 9

Perceção dos respondentes sobre o cumprimento dos requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais, pelas escolas

13 - Na escola onde leciona ou lecionou no ano letivo transato				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[13.1 - Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo são considerados no processo de ADD]	6,4%	8,0%	36,4%	49,3%
	342	427	1955	2645
[13.2 - A escola dá conhecimento dos parâmetros de avaliação aprovados pelo conselho pedagógico]	6,2%	6,2%	18,9%	68,7%
	348	345	1056	3838
[13.3 - O processo da ADD é sigiloso]	7,2%	7,9%	25,2%	59,7%
	374	411	1315	3108
[13.4 - A escola dá conhecimento dos percentis (quotas) para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, por universo]	29,9%	13,9%	20,7%	35,5%
	1561	727	1081	1851
[13.5 - A escola dá conhecimento da lista ordenada, não nominal, das classificações dos docentes avaliados, por universo]	49,5%	13,4%	13,7%	23,4%
	2510	679	693	1188
[13.6 - A escola dá conhecimento, com detalhe, da sua classificação em cada uma das três dimensões avaliadas]	12,5%	11,6%	20,7%	55,2%
	664	614	1099	2925

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Conforme se pode verificar, pela análise da tabela 9, mais de metade dos docentes concorda totalmente que o suporte legislativo da ADD permite que a escola dê conhecimento dos parâmetros aprovados pelo conselho pedagógico, que o processo seja sigiloso e que a escola dê conhecimento ao docente da sua avaliação, em cada uma das dimensões avaliadas. Quanto ao facto de os objetivos do projeto educativo serem considerados no processo de ADD, perto de metade dos docentes (49.3%) concorda totalmente. Destaque para os valores residuais de

docentes que discordam totalmente nas questões 13.1, 13.2 e 13.3, representando apenas cerca de 6% do total.

Em sentido oposto, os docentes discordam totalmente (49.5%) ou parcialmente (13.4%) que a escola dê conhecimento da lista ordenada, não nominal das classificações, enquanto apenas 23% afirma que a escola dá esse conhecimento das classificações dos docentes avaliados, por universo. Ainda com uma percepção negativa, com quase 40% do total de respostas, os docentes percebem que a escola não dá conhecimento dos percentis para atribuição de menções qualitativas de Excelente e Muito bom.

Considerou-se cruzar a percepção geral dos respondentes com a dos diretores, numa perspectiva de verificar se estão em concordância. A tabela seguinte diz respeito às percepções dos diretores em relação à mesma questão (13).

Tabela 10

Percepção dos diretores sobre o cumprimento dos requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais, pelas escolas

13 - Na escola onde leciona ou lecionou no ano letivo transato				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[13.1 - Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo são considerados no processo de ADD]	4,3%	5,1%	30,8%	59,8%
	5	6	36	70
[13.2 - A escola dá conhecimento dos parâmetros de avaliação aprovados pelo conselho pedagógico]	3,4%	1,7%	12,0%	82,9%
	4	2	14	97
[13.3 - O processo da ADD é sigiloso]	6,1%	8,8%	22,8%	62,3%
	7	10	26	71
[13.4 - A escola dá conhecimento dos percentis (quotas) para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, por universo]	10,3%	2,6%	14,7%	72,4%
	12	3	17	84
[13.5 - A escola dá conhecimento da lista ordenada, não nominal, das classificações dos docentes avaliados, por universo]	26,1%	12,6%	10,8%	50,5%
	29	14	12	56
[13.6 - A escola dá conhecimento, com detalhe, da sua classificação em cada uma das três dimensões avaliadas]	4,4%	3,5%	20,2%	71,9%
	5	4	23	82

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Conforme se pode verificar pela análise da tabela 10, em todos os itens desta questão, mais de metade dos diretores concordam totalmente com a percepção de que são cumpridos, pelas

escolas, os requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais, sendo o valor mais elevado de concordância (83%) na afirmação de que a escola dá conhecimento dos parâmetros aprovados pelo conselho pedagógico; o menor valor de concordância (50%) encontra-se na afirmação de que a escola dá conhecimento da lista ordenada, não nominal, das classificações dos docentes avaliados.

A questão 13.5 é a que apresenta a maior avaliação contraditória, quando analisados os resultados gerais e os resultados dos diretores. Isto é, por um lado cerca de 50% dos diretores considera que a lista é divulgada pela escola, por outro lado, cerca de 50% dos respondentes totais, afirma que não é divulgada. Há então uma opinião divergente relacionada com a função desempenhada, uma vez que responderam ao IQ 120 diretores e 5852 professores.

Também a questão 13.4 indicia uma discrepância de percepção entre os diretores e os resultados gerais, pois cerca de 70% dos diretores considera que a escola dá conhecimento dos percentis (quotas) para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e Muito bom, por universo, por outro lado cerca de 44% dos respondentes gerais não o considera parcial ou totalmente.

Na questão 14, da mesma secção, indagou-se a percepção dos docentes sobre os fundamentos da ADD, estabelecidos no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, cujas respostas figuram na tabela seguinte.

Tabela 11*Percepção dos respondentes sobre o atual sistema de ADD*

14 - O atual sistema de ADD				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[14.1 - É transparente]	49,9%	20,9%	21,0%	8,2%
	2813	1179	1184	461
[14.2 - É simples]	52,6%	23,0%	18,9%	5,5%
	2986	1309	1072	312
[14.3 - É rigoroso]	50,6%	20,5%	19,4%	9,6%
	2842	1153	1089	537
[14.4 - Valoriza a atividade letiva]	45,3%	20,9%	23,8%	10,0%
	2584	1194	1358	569
[14.5 - Centra-se no essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem]	42,5%	25,9%	23,0%	8,5%
	2427	1481	1313	487
[14.6 - É útil na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional]	58,5%	20,9%	15,5%	5,2%
	3347	1194	884	296
[14.7 - Minimiza os conflitos entre avaliados e entre estes e avaliadores]	66,3%	18,5%	11,1%	4,0%
	3642	1017	610	222
[14.8 - Não prejudica a progressão na carreira]	77,0%	11,8%	7,4%	3,7%
	4355	666	421	212

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Conforme se pode verificar, pela análise da tabela 11, a tendência de resposta nesta questão é claramente a discordância em relação a todos os itens apresentados. O item 14.8, onde se afirma que o atual sistema de ADD não prejudica a progressão na carreira, conta com 77% de discordância total.

Os resultados das percepções dos diretores em relação à mesma questão encontram-se explanados na tabela seguinte.

Tabela 12*Percepção dos diretores sobre o atual sistema de ADD*

14 - O atual sistema de ADD				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[14.1 - É transparente]	27,7%	19,3%	32,8%	20,2%
	33	23	39	24
[14.2 - É simples]	42,5%	25,8%	17,5%	14,2%
	51	31	21	17
[14.3 - É rigoroso]	42,0%	25,2%	18,5%	14,3%
	50	30	22	17
[14.4 - Valoriza a atividade letiva]	29,4%	28,6%	30,3%	11,8%
	35	34	36	14
[14.5 - Centra-se no essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem]	35,3%	31,1%	22,7%	10,9%
	42	37	27	13
[14.6 - É útil na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional]	44,2%	28,3%	18,3%	9,2%
	53	34	22	11
[14.7 - Minimiza os conflitos entre avaliados e entre estes e avaliadores]	63,3%	20,8%	11,7%	4,2%
	76	25	14	5
[14.8 - Não prejudica a progressão na carreira]	78,3%	9,2%	7,5%	5,0%
	94	11	9	6

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Conforme se pode verificar pela análise da tabela 12, nesta questão há uma discrepância de respostas entre os respondentes em geral e os diretores, em relação ao item 14.1, no qual 53% dos diretores concordam com a transparência do sistema de ADD, enquanto na análise geral, temos cerca de 71% de discordância.

Por outro lado, no item 14.8, onde se afirma que o atual sistema de ADD não prejudica a progressão na carreira, os diretores estão de acordo com os respondentes em geral, pois 78.3% discordam totalmente, a par dos 77% indicados anteriormente.

Relativamente a esta questão, o nível de discordância é preocupante, visto que nos indica que o preâmbulo do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 não se coaduna em termos práticos, de acordo com as percepções recolhidas. De salientar que todos os itens estão explanados nesse normativo legal.

Apresentam-se os resultados relativos à questão 15, sobre a legislação relacionada com a ADD.

Tabela 13

Percepção dos respondentes sobre o suporte legislativo da ADD

15 - Considera que				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[15.1 - Conhece os normativos legais que suportam a ADD]	3,7%	7,7%	40,1%	48,5%
	211	432	2263	2741
[15.2 - A legislação que suporta a ADD é clara]	17,1%	28,6%	42,5%	11,8%
	955	1591	2368	657
[15.3 - O desenvolvimento da legislação foi tornando o sistema de ADD mais justo]	57,4%	24,6%	15,6%	2,3%
	3202	1372	871	129
[15.4 - A ponderação para as três dimensões de avaliação é adequada]	34,4%	28,6%	30,0%	7,0%
	1868	1556	1633	381

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Conforme se pode verificar, pela análise da tabela 13, cerca de 89% dos respondentes afirma conhecer os normativos legais que suportam a ADD e cerca de 54% concordam que a legislação de suporte é clara. Em contraponto, 57,4% dos respondentes discorda totalmente que o sistema de ADD se foi tornando mais justo e 63% discordam que a ponderação para as três dimensões de avaliação é adequada.

Pareceu-nos pertinente comparar, cruzando, as respostas dos diretores, em relação à questão apresentada.

Tabela 14*Perceção dos diretores sobre o suporte legislativo da ADD*

15 - Considera que				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[15.1 - Conhece os normativos legais que suportam a ADD]	0,0%	0,9%	10,3%	88,9%
	0	1	12	104
[15.2 - A legislação que suporta a ADD é clara]	8,3%	23,3%	49,2%	19,2%
	10	28	59	23
[15.3 - O desenvolvimento da legislação foi tornando o sistema de ADD mais justo]	43,3%	32,5%	20,0%	4,2%
	52	39	24	5
[15.4 - A ponderação para as três dimensões de avaliação é adequada]	21,4%	26,5%	41,0%	11,1%
	25	31	48	13

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Nesta questão, como expectável, cerca de 100% dos diretores concorda que conhece os normativos legais que suportam a ADD. Os diretores também concordam com a clareza da legislação (68%).

Neste ponto, 15.3, os diretores partilham da mesma perceção, que o desenvolvimento da legislação não foi tornando o sistema de ADD mais justo (75%).

Por último, em relação à adequação da ponderação para as três dimensões de avaliação, 63% discordam, ao passo que 52% dos diretores tem a perceção oposta.

De forma a identificar se os objetivos da ADD, explícitos no enquadramento teórico, são percecionados pelos docentes, na prática, recorreu-se à questão 35, da secção V. Os dados recolhidos encontram-se na tabela seguinte.

Tabela 15*Percepção dos respondentes sobre os contributos do atual sistema de ADD*

35 - O atual sistema de ADD tem contribuído para				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[35.1 - Melhorar a prática pedagógica docente]	64,7%	19,9%	13,2%	2,1%
	3693	1138	754	122
[35.2 - Melhorar a qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos]	65,6%	20,3%	12,2%	2,0%
	3746	1157	697	112
[35.3 - Identificar as necessidades de formação dos docentes]	58,2%	20,7%	17,6%	3,5%
	3308	1177	999	200
[35.4 - Diferenciar e premiar os melhores profissionais]	71,0%	17,4%	9,4%	2,2%
	4036	991	533	125
[35.5 - Ser um entrave à valorização e progressão na carreira]	11,7%	6,2%	15,0%	67,1%
	649	343	837	3736
[35.6 - Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional]	53,8%	19,0%	21,1%	6,1%
	3030	1070	1191	345

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Conforme se pode verificar, pela análise da tabela 15, em todos os itens desta questão, à exceção da 35.5, mais de 50% dos respondentes discorda totalmente das afirmações indicadas. Esta análise implica uma cuidada reflexão, pois segundo a revisão da literatura, a ADD deveria ter os contributos indicados, como refere o relatório da Eurydice (2021, p. 107) este processo deveria criar “(...) oportunidades para melhorar tanto o desempenho do professor como a qualidade dos sistemas educativos”.

O valor percentual mais elevado de concordância total e parcial (88.4%) indica-nos que a ADD não tem contribuído para diferenciar e premiar os melhores profissionais, o que poderá estar relacionado com a percepção informal de que os percentis de Muito Bom e Excelente são deixados para os docentes que se encontram em ano de passagem para os escalões em que há lista de vagas (5.º e 7.º escalões).

No que concerne à questão 35.5, 67% dos respondentes concorda totalmente que a ADD é um entrave à valorização e progressão na carreira docente, o que vai em sentido oposto ao estabelecido no preâmbulo do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: “(...) 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”.

De seguida pode observar-se a percepção dos diretores em relação à mesma questão, na tabela 16.

Tabela 16

Percepção dos diretores sobre os contributos do atual sistema de ADD

35 - O atual sistema de ADD tem contribuído para				
Itens	Níveis de concordância			
	1	2	3	4
[35.1 - Melhorar a prática pedagógica docente]	48,3%	30,8%	20,0%	0,8%
	58	37	24	1
[35.2 - Melhorar a qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos]	49,2%	30,8%	16,7%	3,3%
	59	37	20	4
[35.3 - Identificar as necessidades de formação dos docentes]	47,5%	30,0%	20,0%	2,5%
	57	36	24	3
[35.4 - Diferenciar e premiar os melhores profissionais]	51,7%	25,0%	17,5%	5,8%
	62	30	21	7
[35.5 - Ser um entrave à valorização e progressão na carreira]	10,3%	12,8%	19,7%	57,3%
	12	15	23	67
[35.6 - Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional]	44,1%	20,3%	25,4%	10,2%
	52	24	30	12

Escala: 4CT, 3CP, 2DP, 1DT, 0SO

Conforme se pode verificar, pela análise da tabela 16, a percentagem de discordância total é inferior à totalidade dos respondentes, embora se mantenha expressiva, na ordem dos 45%, para todos os itens, à exceção do item 35.5. Revelando também um valor alto, de quase 60%, de concordância total em relação à questão 35.5. Este ponto demonstra que a ADD é um entrave à valorização e progressão na carreira docente, independentemente da função desempenhada.

No capítulo seguinte, retomar-se-á a questão de partida e procurar-se-á dar resposta aos objetivos traçados no estudo.

4. CONCLUSÕES

4.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando a pergunta de partida, o articulado da lei, sobre a ADD, não corresponde à realidade que os professores, de Portugal Continental, percecionam.

No que concerne ao cumprimento das finalidades descritas nos normativos legais, da ADD, em Portugal Continental, segundo a perceção dos respondentes:

- De um modo geral, as escolas cumprem com os requisitos e procedimentos previstos nos normativos legais, o que era expectável, uma vez que são obrigações legais. Ainda assim, há professores que afirmam o contrário, ficando a dúvida se o consideram porque realmente as escolas não o cumprem.

- Os fundamentos da ADD, estabelecidos no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, não correspondem à realidade prática sentida pelos professores envolvidos no processo. É perceptível o enorme desfasamento entre o que a Lei preconiza e o que é percecionado na realidade pelos docentes.

- Os objetivos da ADD, definidos nos normativos legais, não são os percecionados pelos docentes, o que deve ser alvo de reflexão. O facto de a ADD ser um entrave à progressão na carreira desvirtua alguns dos seus objetivos, como a promoção da colaboração/partilha entre professores, de forma a resguardarem as boas práticas para seu mérito próprio.

Podemos concluir que há ainda um longo caminho a percorrer no que diz respeito a um processo avaliativo desenhado e pensado para que todos o sintam como útil, para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, que deveria ser o seu real propósito.

4.2. CONSTRANGIMENTOS IDENTIFICADOS

A concretização de um estudo desta índole demanda um grande investimento de tempo de qualidade, pois exige leitura e reflexão de uma panóplia muito alargada de livros, artigos, legislação e estudos publicados. É exigido um conhecimento acerca de metodologias de investigação, embora abordadas na parte teórica do mestrado, na prática é necessário o seu aprofundamento, quer para a construção do instrumento de recolha de dados, quer para a sua análise, o que exige conhecimentos de estatísticas mais aprofundados.

Enquanto professora contratada, considero que o tempo útil disponível é reduzido para a melhor dedicação, o que foi um constrangimento, nomeadamente pelas mudanças de escola durante o período letivo, sendo necessário um período de adaptação a cada organização escolar, pois cada uma tem as suas particularidades.

Este estudo em particular levou a um caminho um pouco diferente do habitual, uma vez estando enquadrado num projeto maior, tendo sido elaborado um IQ ambicioso, levou o seu tempo, quer para a sua construção, quer para a sua aprovação. No entanto, trouxe um retorno extremamente satisfatório, uma base de dados bastante abrangente o que possibilitará vários estudos. Este ponto trouxe a dificuldade de foco nos objetivos, pela vasta possibilidade de cruzamentos. Pelo constrangimento de tempo e por se tratar de um mestrado decidiu focar-se nos objetivos específicos e não alargar muito o leque de possibilidades, certos de que se continuará a trabalhar a base de dados, no âmbito do projeto submetido ao inED.

4.3. SUGESTÕES PARA FUTUROS ESTUDOS

Dado o que se referiu anteriormente, as possibilidades de estudos futuros são imensas, apenas com a base de dados que se conseguiu, nomeadamente: i) a análise do cruzamento das perceções dos vários intervenientes no processo de ADD no âmbito da avaliação interna e externa, bem como o cruzamento com o escalão em que se encontram ii) a perceção sobre a avaliação final, cruzando-se as questões 25 a 33, podendo analisar-se as respostas abertas aí incluídas, como os motivos que levam à reclamação/recurso e se as decisões foram

favoráveis, iii) o estudo sobre o impacto da ADD no desenvolvimento pessoal e profissional e iv) a análise da última questão aberta, pois foram muitos os professores que utilizaram esse espaço, tecendo argumentos e interações interessantes e congruentes entre eles. Paralelamente a estes estudos, a possibilidade de se realizarem entrevistas aos vários intervenientes no processo de ADD e de se compararem essas percepções com as recolhidas via IQ.

5. PLANO DE AÇÃO

Concluído este estudo, através da revisão da literatura, entende-se que os fundamentos estabelecidos no Decreto Regulamentar n.º 26/2012 e os objetivos da ADD, definidos nos normativos legais, fazem todo o sentido, fazendo jus à “velha máxima” de que em Portugal se legisla bem. Os próprios professores não estão contra a ADD, mas discordam de pontos que contrariam a equidade de oportunidade de acesso à passagem para os 5.º e 7.º escalões, devido à existência de listas de vagas, e a existência de percentis para a atribuição das menções de Muito Bom e de Excelente.

Através da análise dos resultados, é notória a perceção de que a ADD é um entrave à progressão na carreira docente, devido aos mecanismos referidos. Então é emergente contrariar esta perceção, pois parece ser o que torna a ADD num processo gerador de atritos e mal-estar, ao invés de promover a cooperação entre colegas, numa ótica de melhoria de práticas que conduzam à melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos.

Na impossibilidade de se sugerir alterações ao quadro legal, relativamente aos dois pontos referidos, gizou-se um plano de ação a aplicar a uma escola, num período de quatro anos.

Da análise de dados apresentada, a questão 14 foi uma das que obteve um grande valor de discordância, por parte dos respondentes. Assim, decidiu-se procurar estratégias que as contrariassem que apresentamos na tabela seguinte.

Tabela 17

Plano de ação

Tornar a ADD num processo:	Estratégia:
<ul style="list-style-type: none">- transparente- simples- rigoroso- que valoriza a atividade letiva- centrada no essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem- útil na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional- que minimize os conflitos entre avaliados e entre estes e avaliadores	<ul style="list-style-type: none">- envolver todos os intervenientes em todas as fases do processo,- criar uma comissão, com representatividade de todos os departamentos, para a definição dos critérios de avaliação,- incluir tempo no horário dos professores, envolvidos nesta comissão,- criar grupos de trabalho envolvendo avaliadores e avaliados, com o objetivo de:<ul style="list-style-type: none">- refletir sobre como ultrapassar a subjetividade e imparcialidade da ADD;- refletir sobre a prática letiva, levando a feedbacks de qualidade, para o reconhecimento das áreas em que há necessidade de formação,- promover a melhoria das práticas dos avaliados.- desenvolver um manual de procedimentos acessível a todos, esclarecedor e o mais objetivo possível,- considerar a melhoria, alcançada pelos avaliados, como ponto positivo na avaliação.

Para a monitorização da implementação do plano de ação sugere-se a criação de uma comissão constituída, se possível, por professores pertencentes ao topo da carreira, de forma a não estarem envolvidos no processo de ADD, com tempos atribuídos no horário para esse fim. No final de cada ano letivo, é feito o balanço, em reunião de departamento. Recorrendo-se a inquéritos que, garantindo o anonimato dos respondentes, permitam recolher as perceções dos intervenientes no processo e sugestões de melhoria.

Na tabela seguinte apresenta-se o cronograma de implementação do plano de ação, com margem de tempo para adaptação e espaço para a revisão dos aspetos que os professores considerarem pertinentes.

Tabela 18

Cronograma

Atividades a desenvolver	1.º Ano Letivo				2.º Ano Letivo				3.º Ano Letivo				4.º Ano Letivo			
	Set/Out	Dez	Mar/Abr	Jun/Jul	Set/Out	Dez	Mar/Abr	Jun/Jul	Set/Out	Dez	Mar/Abr	Jun/Jul	Set/Out	Dez	Mar/Abr	Jun/Jul
Reunir com todos os professores, expondo a proposta de plano de ação e sensibilizando para a colaboração de todos, estimulando-se a partilha de sugestões de melhoria																
Criar uma comissão, com representatividade de todos os departamentos, para a definição dos critérios de avaliação																
Definir os critérios de avaliação																
Criar grupos de trabalho envolvendo avaliadores e avaliados																
Criar uma comissão constituída, se possível, por professores pertencentes ao topo da carreira, de forma a não estarem envolvidos no processo de ADD																
Desenvolver/ rever o manual de procedimentos acessível a todos, esclarecedor e o mais objetivo possível																
Fazer o balanço dos trabalhos realizados																
Monitorizar/ verificar o plano de ação																
Fazer o levantamento das sugestões de melhoria a aplicar no ano letivo seguinte																
Estabelecer os prós e contras do plano de ação																
Aplicar inquéritos, de caráter anónimo, para a recolha das perceções dos intervenientes no processo e de sugestões de melhoria																

Com a implementação do plano de ação apresentado pretende-se que os professores estejam envolvidos no processo de ADD e o assumam como transparente, simples e rigoroso. De forma que haja um contributo de todos para a melhoria de todos, com o objetivo comum de melhorar a qualidade de ensino prestado, com enfoque na qualidade das aprendizagens dos alunos. Valorizando-se a atividade letiva e minimizando-se os conflitos entre avaliados e avaliadores, pois todos contribuem.

Relativamente ao ponto - que não prejudique a progressão na carreira- não nos é possível intervir, visto que seria necessário alterar a legislação. No entanto, neste período conturbado em termos políticos, com a queda do Governo, aguardamos com expectativa as próximas decisões face aos dois pontos focados: a existência de listas de vagas para os 5º e 7º escalões e os percentis de menções de Muito Bom e Excelente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, M. (2004). *Currículo e Avaliação: Uma Perspectiva Integrada*. Porto Editora.

Alves, M., Cunha, P., Lourenço, A., & Monteiro, A. (2018). Perceção dos Professores sobre a Avaliação do Desempenho Docente. *Revista Portuguesa de Educação*, 31(1), 61–78. <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/14082/10985>

Barroso, J. (2011). *Políticas Educativas*. Fundação Manuel Leão.

Boavida, J., & Amado, J. (2008). *Ciências da Educação Epistemologia, Identidade e Perspectivas (2.ª)*. Imprensa da Universidade de Coimbra.

Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). *Metodologia da Investigação: Guia para Auto-Aprendizagem (2.ª)*. Universidade Aberta.

Carvalho, R. (2001). *História do Ensino em Portugal (3ª)*. Fundação Calouste Gulbenkian.

Coelho, A., & Oliveira, M. (2010). *Novo Guia de Avaliação de Desempenho Docente (1.ª)*. Texto Editores.

Costa, J. (1996). *Imagens Organizacionais da Escola*. Edições Asa.

Coutinho, C. (2023). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática (2ª)*. Almedina.

Dias, I. (2022, Dezembro 29). Em 2022 houve uma «nuvem cinzenta» a assombrar a carreira docente. E vai continuar em 2023. *Diário de Notícias*. <https://www.dn.pt/sociedade/em-2022-houve-uma-nuvem-cinzenta-a-assombrar-a-carreira-docente-e-vai-continuar-em-2023-15551019.html>

- Eurydice, R. (2021). *Agência Executiva relativa à Educação, Audiovisual e Cultura Os Professores na Europa Carreira, Desenvolvimento e Bem-Estar*. <https://doi.org/10.2797/352046>
- FENPROF. (2009). *2005-2009 Livro Negro das Políticas Educativas do XVII Governo Constitucional*. Coordenação Editorial e Revisão: Grupo de Trabalho da Política Educativa.
- Fonseca, A. (2010). *Escolas, Avaliação Externa, Auto-avaliação e Resultados dos Alunos* [Dissertação]. Universidade de Aveiro.
- Graça, A., & Alves, M. P. (2011). Avaliação do Desempenho Docente. Em *Educação para o futuro*. Lisboa Editora.
- Hill, M., & Hill, A. (2012). *Investigação por Questionário (2.ª)*. Edições Sílabo.
- Machado, E. A., Abelha, M., Barreira, C., & Salgueiro, A. (2014). Avaliação pelos Pares, Percorso Normativo da Avaliação do Desempenho Docente em Portugal. *Revista Portuguesa de Pedagogia* 46-1, 73–93.
- Marques, R. (2003). *Motivar os Professores - Um Guia para o Desenvolvimento Profissional (1ª)*. Editorial Presença.
- Nóvoa, A. (1992). *As Organizações Escolares em Análise*. Publicações Dom Quixote.
- OCDE. (2014). *Perspetivas das Políticas de Educação: Portugal*. OCDE Publishing.
- Saint-Exupéry, A. (2001). *O Príncipezinho (20.ª)*. Editorial Presença.
- Sanches, M. (2008). *Professores, Novo Estatuto e Avaliação de Desempenho*. Fundação Manuel Leão.
- Simões, G. (2000). *A Avaliação do Desempenho Docente*. Texto Editora.

Vigário, T. (2022). *Medir para Mudar? Um Estudo Focado na Avaliação do Desempenho Docente enquanto Promotora do Desenvolvimento Profissional*. Universidade de Aveiro.

Yousafzai, M. (2017). *O Lápis Mágico de Malala*. Editorial Presença.

QUADRO LEGAL

Lei n.º 46/86 da Assembleia da República (1986). *Lei de Bases do Sistema Educativo*. Diário da República n.º 237, 1.ª Série de 14/10/1986. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/46-1986-222418>

Decreto-Lei n.º 409/89 do Ministério da Educação (1989). *Aprova a estrutura da carreira do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e estabelece as normas relativas ao seu estatuto remuneratório*. Diário da República n.º 266, 1.ª Série de 18/11/1989. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/409-1989-673392>

Decreto-Lei n.º 139-A/90 do Ministério da Educação (1990). *Aprova o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário*. Diário da República n.º 98, 1.ª Série de 28/04/1990. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/139-a-1990-411815>

Decreto Regulamentar n.º 13/92 do Ministério da Educação (1992). *Regulamenta o processo de avaliação para o acesso ao 8.º escalão da carreira docente do ensino não superior*. Diário da República n.º 148, 1.ª Série de 30/06/1992. <https://data.dre.pt/eli/decregul/13/1992/06/30/p/dre/pt/html>

Decreto Regulamentar n.º 14/92 do Ministério da Educação (1992). *Regulamenta o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente do ensino não superior*.

Diário da República n.º 152, 1.ª Série de 04/07/1992.

<https://data.dre.pt/eli/decregul/14/1992/07/04/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 1/98 do Ministério da Educação (1998). *Altera 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.* Diário da República n.º 1, 1.ª Série de 02/01/1998. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/1/1998/01/02/p/dre/pt/html>

Decreto Regulamentar n.º 11/98 do Ministério da Educação (1998). *Regulamenta o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.* Diário da República n.º 112, 1.ª Série de 15/05/1998. <https://data.dre.pt/eli/decregul/11/1998/05/15/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 240/2001 do Ministério da Educação (2001). *Aprova o perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.* Diário da República n.º 201, 1.ª Série de 30/08/2001. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/240/2001/08/30/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 15/2007 do Ministério da Educação (2007). *Sétima 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, e altera o regime jurídico da formação contínua de professores, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 249/92, de 9 de Novembro.* Diário da República n.º 14, 1.ª Série de 19/01/2007. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/15/2007/01/19/p/dre/pt/html>

Despacho n.º 15847/2007 do Ministério da Educação – Gabinete da Ministra (2007). *Define regras relativamente à autorização da Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular para elaboração de inquéritos.* Diário da República n.º 140, 2.ª Série de 23/07/2007. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/15847-2007-2535484>

Decreto Regulamentar n.º 2/2008 do Ministério da Educação (2008). *Regulamenta o sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário*. Diário da República n.º 7, 1.ª Série de 10/01/2008. <https://data.dre.pt/eli/decregul/2/2008/01/10/p/dre/pt/html>

Decreto Regulamentar n.º 3/2008 do Ministério da Educação (2008). *Estabelece o regime da prova de avaliação de conhecimentos e competências prevista no artigo 22.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário*. Diário da República n.º 14, 1.ª Série de 21/01/2008. <https://data.dre.pt/eli/decregul/3/2008/01/21/p/dre/pt/html>

Decreto Regulamentar n.º 11/2008 do Ministério da Educação (2008). *Define o regime transitório de avaliação de desempenho do pessoal docente até ao ano escolar de 2008-2009*. Diário da República n.º 99, 1.ª Série de 23/05/2008. <https://data.dre.pt/eli/decregul/11/2008/05/23/p/dre/pt/html>

Despacho n.º 16872/2008 do Ministério da Educação – Gabinete da Ministra (2008). *Aprova os modelos de impressos das fichas de auto-avaliação e avaliação do desempenho do pessoal docente, bem como as ponderações dos parâmetros classificativos constantes das fichas de avaliação*. Diário da República n.º 119, 2.ª Série de 23/06/2008. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/16872-2008-1750589>

Decreto-Lei n.º 104/2008 do Ministério da Educação (2008). *Estabelece o regime do concurso e prova pública de acesso para lugares da categoria de professor titular, aberto para o preenchimento de vaga existente em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada da rede do Ministério da Educação*. Diário da República n.º 120, 1.ª Série de 24/06/2008. <https://data.dre.pt/eli/declei/104/2008/06/24/p/dre/pt/html>

Despacho n.º 20131/2008 dos Ministérios das Finanças e da Administração Pública e da Educação (2008). *Determina as percentagens máximas para atribuição das menções*

qualitativas de Excelente e de Muito bom em cada agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas na sequência do procedimento da avaliação de desempenho de pessoal docente. Diário da República n.º 146, 2.ª Série de 30/07/2008.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/20131-2008-757725>

Despacho n.º 31996/2008 dos Ministérios das Finanças e da Administração Pública e da Educação (2008). *Altera o despacho n.º 20131/2008, que determina as percentagens máximas para atribuição das menções de Muito bom e Excelente.* Diário da República n.º 242, 2.ª Série de 16/12/2008.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/31996-2008-2280985>

Despacho n.º 32047/2008 do Ministério da Educação – Gabinete da Ministra (2008). *Altera o despacho nº 19117/2008, que determina a organização do ano lectivo de 2008-2009.* Diário da República n.º 242, 2.ª Série de 16/12/2008.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/32047-2008-2281063>

Decreto Regulamentar n.º 1-A/2009 do Ministério da Educação (2009). *Estabelece um regime transitório de avaliação de desempenho do pessoal a que se refere 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.* Diário da República n.º 2, 1.ª Série de 05/01/2009. <https://data.dre.pt/eli/decregul/1-a/2009/01/05/p/dre/pt/html>

Decreto Regulamentar n.º 2/2010 do Ministério da Educação (2009). *Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e revoga os Decretos Regulamentares n.ºs 2/2008, de 10 de Janeiro, 11/2008, de 23 de Maio, 1-A/2009, de 5 de Janeiro, e 14/2009, de 21 de Agosto.* Diário da República n.º 120, 1.ª Série de 23/06/2010.
<https://data.dre.pt/eli/decregul/2/2010/06/23/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 75/2010 do Ministério da Educação (2010). *Procede à décima alteração ao 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. Diário da República n.º 120, 1.ª Série de 23/06/2010. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/75/2010/06/23/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 41/2012 do Ministério da Educação e Ciência (2012). *Procede à 11.ª alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril.* Diário da República n.º 37, 1.ª Série de 21/02/2012. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/41/2012/02/21/p/dre/pt/html>

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 do Ministério da Educação e Ciência (2012). *Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e revoga o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho.* Diário da República n.º 37, 1.ª Série de 21/02/2012. <https://data.dre.pt/eli/decregul/26/2012/02/21/p/dre/pt/html>

Lei n.º 16/2016 da Assembleia da República (2016). *Revoga a prova de avaliação de conhecimentos e capacidades, procedendo à décima quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à revogação do Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro, e do Decreto Regulamentar n.º 3/2008, de 21 de janeiro.* Diário da República n.º 115, 1.ª Série de 17/06/2016. <https://data.dre.pt/eli/lei/16/2016/06/17/p/dre/pt/html>

Portaria n.º 29/2018 das Finanças e Educação (2018). *Define as regras relativas ao preenchimento das vagas para progressão ao 5.º e 7.º escalões da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.* Diário da República n.º 16, 1.ª Série de 23/01/2018. <https://data.dre.pt/eli/port/29/2018/01/23/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 74/2023 da Presidência do Conselho de Ministros (2023). *Estabelece os termos de implementação dos mecanismos de aceleração de progressão na carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.* Diário

da República n.º 165, 1.ª Série de 25/08/2023. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/74/2023/08/25/p/dre/pt/html>

ANEXOS


A. ALTERAÇÕES AO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

Versão	Normativo	Alteração	Uniform Resource Locator (url)
Texto Original	Decreto-lei n.º 139-a/90, de 28 de abril	Aprova o estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário	https://files.dre.pt/1s/1990/04/09801/00020019.pdf
1ª alteração	Decreto-lei nº105/97, de 29 de abril	Alteração aos artigos 56º e 57º do decreto-lei nº139-a/90	https://files.dre.pt/1s/1997/04/099a00/19441945.pdf
2ª alteração	Decreto-Lei nº1/98, de 2 de janeiro	É alterada a redação dos artigos 4º a 6º, 8º a 10º, 31º, 32º, 35º a 39º, 41º a 53º, 59º, 60º, 67º a 69º, 71º, 77º, 79º a 83º, 87º, 99º, 102º, 104º, 105º, 107º, 108º, 120º, 121º, 126º, 127º, 130º a 132º, 134º e 135º.	https://files.dre.pt/1s/1998/01/001a00/00020029.pdf
3ª alteração	Decreto-Lei nº35/2003, de 27 de fevereiro	É revogado o artigo 123.º	https://files.dre.pt/1s/2003/02/049a00/13921408.pdf
4ª alteração	Decreto-Lei nº121/2005, de 26 de julho	Altera a redação dos artigos 80.º e 81.º e revoga o artigo 121.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.º 105/97, de 29 de abril, e 1/98, de 2 de janeiro.	https://files.dre.pt/1s/2005/07/142a00/43694371.pdf
5ª alteração	Decreto-Lei nº229/2005, de 29 de dezembro	Revoga os artigos 104.o, 118.o, 120.o e 127.o do Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, que aprovou o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, com as alterações do Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de janeiro.	https://files.dre.pt/1s/2005/12/249a00/73137317.pdf
6ª alteração	Decreto-Lei nº224/2006, de 13 de novembro	É revogado o artigo 81.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, com as alterações introduzidas 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, e 229/2005, de 29 de dezembro.	https://files.dre.pt/1s/2006/11/21800/78217827.pdf
7ª alteração	No dia 19 de janeiro é publicado Decreto-Lei nº15/2007, de 19 de janeiro	É alterada a redação dos artigos 1.º, 2.º, 4.º, 5.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 17.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 27.º, 28.º, 30.º, 31.º, 32.º, 34.º, 35.º, 36.º, 37.º, 38.º, 39.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 46.º, 47.º, 48.º, 49.º, 54.º, 56.º, 57.º, 59.º, 61.º, 62.º, 63.º, 64.º, 65.º, 66.º, 67.º, 68.º, 69.º, 70.º, 71.º, 72.º, 73.º, 74.º, 76.º, 77.º, 78.º, 79.º, 80.º, 82.º, 83.º, 84.º, 85.º, 86.º, 87.º, 91.º, 94.º, 100.º, 101.º, 102.º, 103.º, 108.º, 109.º, 110.º, 111.º, 115.º, 119.º, 132.º, 133.º, 134.º e 135.º. São revogados os artigos 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, os n. Os 2 e 3 do artigo 23.º, os artigos 50.º, 51.º, 52.º, 53.º, 55.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º, os artigos 58.º, 60.º, as alíneas c) e e) do artigo 68.º, o n. O 3 do artigo 72.º, os n. Os	https://files.dre.pt/1s/2007/01/01400/05010547.pdf

		2 e 5 do artigo 83.º, os artigos 92.º, 93.º, 95.º, 96.º, 97.º, 98.º, 122.º, 124.º, 125.º, 126.º, 128.º, 130.º e 131.º e o n.º 2 do artigo 132.º, sem prejuízo do disposto nos artigos 10.º, 12.º, 13.º e 15.º; São aditados os artigos 10.º-A, 10.º-B e 10.º-C, bem como a tabela remuneratória constante do anexo I do decreto-lei nº75/2007 e que dele faz parte integrante.	
8ª alteração	Decreto-Lei nº35/2007, de 15 de fevereiro	É alterada a redação dos artigos 29.º e 33.º.	https://files.dre.pt/1s/2007/02/03300/11771182.pdf
9ª alteração	Decreto-Lei nº270/2009, de 30 de setembro	São alterados os artigos 16.º, 22.º, 31.º, 37.º, 38.º, 48.º, 63.º, 69.º e 111.º. É alterado o Anexo do Estatuto da Carreira Docente.	https://files.dre.pt/1s/2009/09/19000/0702407058.pdf
10ª alteração	Decreto-Lei nº75/2010, de 23 de junho	São alterados os artigos 4.º, 13.º, 17.º, 24.º, 31.º, 34.º, 35.º, 36.º, 37.º, 38.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 45.º, 46.º, 47.º, 48.º, 54.º, 94.º, 102.º, 132.º e 133.º. É alterado o Anexo do Estatuto da Carreira Docente.	https://files.dre.pt/1s/2010/06/12000/0222902237.pdf
11ª alteração	Decreto-Lei nº41/2012, de 21 de fevereiro	São alterados 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. É aditado o artigo 45.º-A	https://files.dre.pt/1s/2012/02/03700/0082900855.pdf
12ª alteração	Decreto-Lei nº146/2013, no dia 22 de junho	É alterada a redação dos artigos 2.º e 22.º Com a publicação deste decreto-lei é também revogado o artigo 4.º do Decreto-Lei nº75/2010	https://files.dre.pt/1s/2013/10/20400/0620806209.pdf
13ª alteração	Lei nº80/2013, de 28 de novembro	É alterada a redação do artigo 64.º São revogados os números 4 e 5 do artigo 64.º É aditado o artigo 64º-A.	https://files.dre.pt/1s/2013/11/23100/0658206594.pdf
14ª alteração	Lei nº12/2016, de 28 de abril	É revogado o artigo 64º-A.	https://files.dre.pt/1s/2016/04/08200/0141001410.pdf
15ª alteração	Lei nº16/2016, de 17 de junho	É alterada a redação do artigo 2.º São revogados a alínea f) do n.º 1 e os n.ºs 7, 8, 9 e 10 do artigo 22.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.	https://files.dre.pt/1s/2016/06/11500/0189601897.pdf

Nota. IN Vigário (2022, pp. 146, 147)

B. AUTORIZAÇÃO DA PLATAFORMA DE MIME



Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar

Início » Pesquisar inquéritos » **Ficha de inquérito**

Dados da Entidade

Nome da entidade:

Tipo de entidade:

Utilizador:

Palavra-chave:

- Início
- Pesquisar inquéritos
- Registar entidade

Dados do Inquérito

Número de registo:

Designação:

Descrição:

O presente Inquérito por Questionário (IQ) enquadra-se num projeto de investigação desenvolvido por uma equipa de investigadores que pretendem compreender as perceções dos professores sobre a Avaliação do Desempenho Docente, em Portugal Continental.

É um estudo de âmbito nacional, por isso tem como população alvo todos os professores dos 810 Agrupamentos de Escolas/ Escolas Não Agrupadas de Portugal Continental.

Os inquéritos poderão ser respondidos online, respetivamente através da seguinte ligação:
<https://forms.gle/YBHxeBhsZ34T6p1H9>

Os Inquéritos serão enviados por e-mail para os diretores e será pedido para estes o reencaminharem para os seus professores. Não há obrigatoriedade de reenvio das ligações eletrónicas por parte dos diretores, nem de resposta por estes ou pelos professores.

Os endereços e-mail dos diretores são públicos e coletados a partir das páginas web das escolas.

Os dados recolhidos são confidenciais e serão usados apenas com fins investigativos, nunca sendo pedido o nome do professor ou da escola, nem será associado o respondente à resposta, garantindo-se o anonimato total.

O IQ teve como ponto de partida a legislação relacionada com a temática, um artigo exploratório de um dos investigadores, sessões de reflexão da equipa de trabalho com apoio de um grupo de peritos, com o objetivo de procurar estudar as perceções dos professores sobre a ADD e as implicações na vida das escolas e dos professores.

Será indicado o e-mail p.add.ese.ipp@gmail.com de ligação aos pesquisadores para os inquiridos poderem esclarecer eventuais dúvidas.

Todos os respondentes terão de assinalar inequivocamente que aceitam participar no estudo, num consentimento informado, livre e esclarecido, tendo de validar a seguinte declaração:

Declaro que aceito responder a este questionário. Compreendo a natureza e objetivo do mesmo. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Sei que os meus dados são anónimos, confidenciais e que serão usados apenas para fins de investigação.

Objetivos:

Os objetivos do Trabalho são os seguintes:

- Compreender em que medida o atual sistema de Avaliação de Desempenho Docente contribui para o desenvolvimento profissional dos docentes, de acordo com as perceções dos docentes.

- Conhecer a perceção dos professores inquiridos sobre o atual sistema da Avaliação de Desempenho Docente e se este contribui para o seu desenvolvimento profissional.

- Confrontar se as finalidades da ADD legisladas estão de acordo com as percecionadas pelos professores.

- Propor alterações de natureza estrutural (ao modelo legal) e processual (modo como é implementado nas escolas) que tornem a ADD mais eficaz no contributo para o desenvolvimento profissional dos docentes.

Periodicidade:

Data do início do período de recolha de dados:

Data do fim do período de recolha de dados:

31-10-2022

Universo:

Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário

Unidade de observação:

Os 810 Agrupamentos de Escolas/ Escolas Não Agrupadas públicos de Portugal Continental

Método de recolha de dados:

Inquérito por Questionário

Inquérito registado no Sistema Estatístico Nacional:

Não

Inquérito aplicado pela entidade:

Sim

Instrumento de inquirição:

08307_202204061530_Documento1.pdf (PDF - 415,13 KB)

Nota metodológica:

08307_202205172107_Documento2.pdf (PDF - 95,52 KB)

Outros documentos:

08307_202205172107_Documento3.pdf (PDF - 240,97 KB)

Data de registo:

17-05-2022

Versão:

2 (2)

Dados adicionais

Estado:

Aprovado

Avaliação:

Exmo.(a) Senhor(a) Paula Romão

Venho por este meio informar que o pedido de realização de inquérito em meio escolar é aprovado uma vez que, submetido a análise, cumpre os requisitos, devendo atender-se às observações aduzidas.

Com os melhores cumprimentos

José Vitor Pedroso

Diretor-Geral

DGE

Observações:

a) A realização dos Inquéritos fica sujeita a autorização das Direções dos Agrupamentos de Escolas do ensino público a contactar para a realização do estudo. Merece especial atenção o modo, o momento e condições de aplicação dos instrumentos de recolha de dados em meio escolar, porque muito onerosos e contemplando múltiplos dados pessoais sensíveis, do foro profissional e vida privada, devendo fazer-se em estreita articulação com as Direções dos Agrupamentos.

b) Deve considerar-se o disposto legal em matéria de garantia de anonimato dos sujeitos, não identificabilidade, confidencialidade, proteção e segurança dos dados pessoais do foro profissional e vida privada que configuram categorias especiais de dados, a recolher e tratar no presente estudo. Considerados os documentos que foram anexados e para efeitos da proteção dos dados pessoais a recolher junto dos inquiridos, em cumprimento da legislação em vigor, resultam obrigações que o responsável se propõe cumprir. Destas deve dar conhecimento a todos os inquiridos e a quem intervenha na recolha e tratamento de dados. É obrigatória a recolha prévia das declarações de consentimento inequívoco, informado e esclarecido, junto dos inquiridos, titulares dos dados. As autorizações assinadas devem ficar em poder da Escola/Agrupamento ao qual pertencem. Não deve haver cruzamento ou associação de dados entre os que são recolhidos pelos instrumentos de inquirição e os constantes das declarações de consentimento informado. Recomenda-se que, dado o exposto, para efeitos de proteção de dados e cumprimento do disposto legal nesta matéria, o/a Encarregado/a de Proteção de Dados da entidade responsável pelo estudo possa apoiar todo o processo, inclusivé na revisão da consigne de consentimento informado e esclarecido do inquérito e considerado o elevado e extenso número de dados pessoais a recolher, ponderar accionar medidas de salvaguarda previstas na lei para segurança dos mesmos e devida proteção dos titulares.

c) No caso presente de utilização de uma plataforma tecnológica para registo de dados junto dos inquiridos, deve-se acautelar que as questões colocadas pelos instrumentos de inquirição/registo devem ser respondidas apenas pelo destinatário pretendido (deverá proceder-se à inquirição através de um único acesso - link da plataforma a utilizar - utilizando-se um ou mais computadores a disponibilizar para o efeito na escola, ou outra forma considerada adequada àquele propósito). Em caso de ser instrumento de livre acesso, não é da competência da Direção-Geral da Educação (DGE) autorizar a sua aplicação, uma vez que qualquer pessoa pode responder.

Outras observações:

Sem observações.

C. PARECER DA COMISSÃO ÉTICA DO CENTRO DE INVESTIGAÇÃO E INOVAÇÃO EM EDUCAÇÃO SOBRE O IQ APLICADO

P. PORTO

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO & INOVAÇÃO
CENTRE FOR RESEARCH & INNOVATION

ñ
E EM EDUCAÇÃO
IN EDUCATION

A CE emitiu parecer favorável, uma vez que este projeto de investigação designado por: "A avaliação de desempenho docente nas escolas públicas de Portugal Continental" reúne as condições formais requeridas e a equipa de investigação assume a responsabilidade pelo cumprimento cabal dos pareceres emitidos por outras entidades, designadamente pela Direção Geral da Educação, na realização de inquérito em meio escolar, com o atendimento pleno das observações aduzidas no mesmo (referência PA03/CE/22).

9 de dezembro, 2022

Fernando de Sousa Ferreira dos Santos



(Pela Comissão de Ética)

APÊNDICES

A. PROCEDIMENTOS DA ADD

Procedimento da ADD para os Docentes Contratados

Para poder ser avaliado, um docente contratado, tem de cumprir 180 dias de serviço letivo, sendo avaliado através do seu relatório de autoavaliação. Caso o docente não entregue o relatório não lhe é contado o tempo de serviço do ano escolar em causa. O relatório de autoavaliação consiste numa reflexão sobre a prática letiva que desenvolveu, nomeadamente: atividades promovidas, análise dos resultados obtidos, o contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do agrupamento/ escola, a formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa. O documento deve ter um máximo de três páginas, não podendo ser anexados documentos, de acordo com o artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012.

É o coordenador de departamento curricular, ou quem este designar, que avalia o relatório de autoavaliação do docente contratado, ou seja, é um avaliador interno. A classificação final resulta da média das três dimensões referidas acima, tendo em conta as ponderações indicadas. O avaliador interno regista o seu parecer num documento de registo e avaliação aprovado pelo Conselho Pedagógico e este é entregue à SADD.

Cabe à SADD atribuir a classificação final, após analisar e harmonizar a proposta do avaliador interno, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos previstas no artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012.

Para o acesso à menção de Excelente é obrigatória a observação de aulas, no entanto como esta observação não é aplicável aos docentes contratados, estes apenas podem aceder ao limite máximo de menção de Muito Bom.

A formação contínua não é obrigatória para os docentes contratados.

No caso de o docente contratado discordar da menção atribuída, dispõe de 10 dias úteis para reclamar, não podendo a SADD, ou o diretor, baixar a sua menção. Se não concordar com a

decisão sobre a reclamação, pode interpor recurso para o Presidente do Conselho Geral, dispondo, também, de 10 dias úteis para recorrer.

Procedimento da ADD para os Docentes de Carreira

Para um docente de carreira poder ser avaliado pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2012, tem de prestar serviço docente efetivo no agrupamento/ escola durante, pelo menos, metade do período de permanência no escalão (ter em atenção que há escalões com a duração de quatro anos e outros de dois anos). Um ciclo avaliativo corresponde ao tempo de permanência em cada escalão, contudo há que ter em atenção que o processo de avaliação se conclui no ano escolar anterior ao do ano de mudança de escalão.

O processo de ADD dos docentes de carreira consiste em: avaliação interna – realizada em todos os escalões e efetuada pelo agrupamento/ escola; e avaliação externa – realizada no âmbito da observação de aulas e efetuada por avaliadores externos (centrada na dimensão científica e pedagógica).

À semelhança dos docentes contratados, os docentes de carreira posicionados até ao sétimo escalão, têm também o dever de entregar o seu relatório de autoavaliação anualmente, nos mesmos moldes. Os docentes posicionados no oitavo ou nono escalão entregam um único relatório no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo, devendo reportar-se ao trabalho efetuado durante os anos escolares de permanência no escalão. Nestes casos, o relatório pode ter, no máximo, seis páginas, também sendo possível anexar documentos.

Os docentes posicionados no décimo escalão devem entregar o relatório a cada quatro anos, referindo-se o mesmo a esses anos de trabalho, nos mesmos moldes que o exposto para os oitavo e nono escalões. Apenas os docentes posicionados neste escalão e que já solicitaram a aposentação, podem requerer a dispensa da avaliação.

Ao contrário dos docentes contratados, não é atribuída uma menção ao relatório de autoavaliação. A menção apenas é atribuída com a conclusão do ciclo avaliativo.

Tal como no caso dos docentes contratados, se o docente de carreira não entregar o seu relatório de autoavaliação, a contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão, não é contabilizada.

É obrigatório cumprir a observação de aulas nas seguintes situações: i) no período probatório, ii) nos segundo e quarto escalões, iii) para a atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão e iv) no caso de ter obtido menção de Insuficiente. Devem requerer a observação de aulas ao diretor os docentes que pretendem a atribuição da menção de Excelente, uma vez que não é obrigatório. No caso dos docentes posicionados nos segundo e quarto escalões podem requerer a observação de aulas se preferirem que esta ocorra no ano letivo anterior àquele em que serão avaliados.

É um avaliador externo que procede à observação de aulas, sendo que representa 70% da percentagem prevista para a dimensão científica e pedagógica. O avaliador externo é um docente de outro agrupamento/ escola, posicionado, pelo menos, no quarto escalão da carreira, e detentor: i) do grau de doutor ou de mestre em ADD ou supervisão pedagógica, ou ii) com formação especializada nessas áreas, ou ii) que possui experiência profissional no exercício de funções de supervisão pedagógica que integrem observação de aulas.

No final do processo avaliativo são tidos em conta os pareceres elaborados pelos avaliadores externo e interno.

O avaliador interno, tendo como base os parâmetros aprovados pelo Conselho Pedagógico para cada uma das dimensões da avaliação, procede à avaliação do(s) relatório(s) de autoavaliação, aferindo as atividades desenvolvidas pelo avaliado em cada uma das dimensões.

O avaliador externo articula com o avaliador interno o resultado da avaliação final da dimensão científica e pedagógica, tendo em conta os parâmetros nacionais fixados para a

avaliação externa e emite um parecer sobre o(s) relatório(s) de autoavaliação do avaliado, relativamente às aulas observadas.

Por fim, a SADD atribui a classificação final após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação dos percentis.

Os percentis dependem da avaliação externa, nos termos previstos nos artigos 4.º e 5.º do Despacho n.º 12567/2012. Esses percentis determinam o número máximo de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom a atribuir, com arredondamento à unidade, de forma independente a cada universo. Não sendo permitida a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre universos.

O número de menções de Excelente e de Muito Bom resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados, em cada agrupamento/ escola, é arredondado por excesso.

A menção qualitativa de Excelente é atribuída se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a nove e o docente tiver tido aulas observadas.

É atribuída a menção qualitativa de Muito Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a oito e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente.

A conversão da classificação final em menção qualitativa depende da aplicação dos percentis em vigor no agrupamento/ escola, não sendo possível a alteração da classificação proposta pelo avaliador, para que haja correspondência entre esta e a menção qualitativa atribuída pela SADD.

No caso de o docente de carreira discordar da menção atribuída, dispõe de 10 dias úteis para reclamar, não podendo a SADD, ou o diretor, baixar a sua menção. Se não concordar com a decisão sobre a reclamação, pode interpor recurso para o Presidente do Conselho Geral, dispondo também de 10 dias úteis para recorrer. A proposta de decisão do recurso compete

a uma composição de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao Presidente do Conselho Geral.

A avaliação com a menção de Muito Bom num ciclo avaliativo determina a bonificação de 180 dias na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte. Se o docente estiver posicionado no quarto ou sexto escalão, tem direito à dispensa de vaga de acesso ao quinto ou ao sétimo escalão, respetivamente. Já a menção de Excelente num ciclo avaliativo atribui a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte. Se o docente estiver posicionado no quarto ou no sexto escalão, inclui a dispensa de vaga de acesso ao quinto ou ao sétimo escalão, respetivamente.

Para que os professores tenham ao acesso ao quinto e sétimo escalões estão sujeitos a vagas. É publicado, anualmente, o número de vagas total a nível nacional, para cada um dos escalões referidos.

Relativamente à formação contínua, é obrigatória para os docentes de carreira. Os docentes posicionados no quinto escalão têm de cumprir 25 horas de formação contínua, enquanto os restantes necessitam de perfazer 50 horas. De notar que é exigida que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, no mínimo, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo Conselho Científico Pedagógico da Formação Contínua.

Existem situações específicas não consideradas na redação do presente texto, como por exemplo, o regime especial de avaliação, pois pretende-se que se fique com uma ideia geral de como se implementa, na prática, a ADD.

B. INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Perceção dos professores sobre a Avaliação do Desempenho Docente (ADD)

Com a aplicação deste Inquérito por Questionário (IQ), pretende-se compreender as implicações do atual sistema de Avaliação do Desempenho Docente (ADD), nas escolas de Portugal Continental.

Atendendo à importância do tema, com implicações a vários níveis sobre a vida das escolas e dos professores, agradecemos a disponibilidade para colaborar neste estudo através do preenchimento deste IQ. Por economia de palavras, a designação “escola” indica tanto agrupamento de escolas como escola não agrupada. Apenas a sua opinião interessa e não há respostas certas ou erradas. Em cada um dos itens, escolha a opção que melhor se adequa ou descreve a sua experiência pessoal, no âmbito da atividade docente, e a sua perceção sobre a realidade da escola onde leciona ou lecionou.

Este IQ apresenta cinco secções:

I - Caracterização socioprofissional;

II - Suporte legislativo da ADD;

III - Avaliação Interna;

IV - Avaliação Externa;

V - Impacto da ADD no desenvolvimento pessoal e profissional.

Tempo previsto de preenchimento:

15 minutos.

Gratos pela sua colaboração!

CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM INVESTIGAÇÃO (de acordo com a Declaração de Helsínquia e a Convenção de Oviedo)

Declaro ter lido e compreendido o objetivo deste IQ. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando que apenas serão utilizados para esta investigação e que as garantias de confidencialidade e de anonimato serão asseguradas pelos investigadores.

Inquérito por questionário aprovado pela Direção-Geral da Educação com o número 0830700001, bem como pela Comissão de Ética do inED - Centro de investigação e Inovação em Educação, da Escola Superior de Educação do Porto - IPP.

___ Tomei conhecimento da informação supramencionada e aceito responder ao IQ.

I - Caracterização Socioprofissional	
Questão	Opções de resposta
1 - Idade (em anos)	Resposta aberta
2 – Género	2.1 – Feminino 2.2- Masculino 2.3 - Prefiro não responder
3 - Habilitações Académicas Assinale o grau académico mais elevado	3.1 – Bacharelato 3.2 – Licenciatura 3.3 – Mestrado 3.4 - Doutoramento
4 - Vínculo à carreira profissional	4.1 - Contrato a termo 4.2 - Quadro de Zona Pedagógica – QZP 4.3 - Quadro de Escola / Quadro de Agrupamento (QE/QA) 4.4 - Outro
5 - Tempo de serviço total (em anos), até 31 de agosto de 2022	Resposta aberta
6 - Tempo de serviço na escola atual (em anos), até 31 de agosto de 2022 (Indique zero no caso de ainda não ter completado 1 ano na escola atual, ou de não ter escola atribuída)	Resposta aberta
7 - Escalão em que se encontra integrado	7.1 - Docente não integrado na carreira 7.2 - 1º escalão 7.3 - 2º escalão 7.4 - 3º escalão 7.5 - 4º escalão 7.6 - 5º escalão 7.7 - 6º escalão 7.8 - 7º escalão 7.9 - 8º escalão 7.10 - 9º escalão 7.11 - 10º escalão
8 - Tempo de permanência nesse escalão (em anos)	8.1 - Inferior a 1 8.2 – 1 8.3 – 2 8.4 – 3 8.5 – 4 8.6 – 5 8.7 – 6 8.8 – 7 8.9 – 8 8.10 – 9 8.11 – 10 8.12 – 11 8.13 – 12 8.14 - Superior a 12 8.15 - Não se aplica

<p>9 - Distrito da escola onde leciona no presente ano letivo</p>	<p>9.1 – Aveiro 9.2 – Beja 9.3 – Braga 9.4 – Bragança 9.5 - Castelo Branco 9.6 – Coimbra 9.7 – Évora 9.8 – Faro 9.9 – Guarda 9.10 – Leiria 9.11 – Lisboa 9.12 – Portalegre 9.13 – Porto 9.14 – Santarém 9.15 – Setúbal 9.16 - Viana do Castelo 9.17 - Vila Real 9.18 – Viseu 9.19 - Não se aplica</p>
<p>10 - Grupo de recrutamento a que pertence</p>	<p>100 - Educação Pré-Escolar 110 - Ensino Básico - 1º Ciclo 120 – Inglês 200 - Português e Estudos Sociais/História 210 - Português e Francês 220 - Português e Inglês 230 - Matemática e Ciências da Natureza 240 - Educação Visual e Tecnológica 250 - Educação Musical 260 - Educação Física 290 - Educação Moral e Religiosa 300 – Português 310 - Latim e Grego 320 – Francês 330 – Inglês 340 – Alemão 350 – Espanhol 400 – História 410 – Filosofia 420 – Geografia 430 - Economia e Contabilidade 500 – Matemática 510 - Física e Química 520 - Biologia e Geologia 530 - Educação Tecnológica 540 – Eletrotecnia 550 - Informática 560 - Ciências Agro-pecuárias 600 - Artes Visuais 610 – Música 620 - Educação Física 360 - Língua Gestual Portuguesa 910 - Educação Especial 920 - Educação Especial 930 - Educação Especial Outro</p>

<p>11 - Assinale a/as função/funções que desempenhou como interveniente no processo de ADD</p>	<p>11.1 - Presidente do Conselho Geral 11.2 – Diretor 11.3 - Elemento da secção de avaliação de desempenho docente (SADD) 11.4 - Avaliador interno 11.5 - Avaliador externo 11.6 – Avaliado 11.7 – Árbitro 11.8 - Outra</p>
<p>11.8.1 - Outra. Qual?</p>	<p>Resposta aberta</p>
<p>12 - Assinale o universo em que foi avaliado, no seu último ciclo avaliativo</p>	<p>12.1 - Docentes contratados 12.2 - Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular 12.3 - Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimento 12.4 - Avaliadores internos e membros da Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD) 12.5 - Outro</p>
<p>12.5.1 - Outro. Qual?</p>	<p>Resposta aberta</p>

II - Suporte legislativo da ADD

13 - Na escola onde leciona ou lecionou no ano letivo transato:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
13.1 - Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo são considerados no processo de ADD					
13.2 - A escola dá conhecimento dos parâmetros de avaliação aprovados pelo conselho pedagógico					
13.3 - O processo da ADD é sigiloso					
13.4 - A escola dá conhecimento dos percentis (quotas) para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, por universo					
13.5 - A escola dá conhecimento da lista ordenada, não nominal, das classificações dos docentes					
13.6 - A escola dá conhecimento, com detalhe, da sua classificação em cada uma das três dimensões avaliadas					

14 - O atual sistema de ADD:					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
14.1 - É transparente					
14.2 - É simples					
14.3 - É rigoroso					
14.4 - Valoriza a atividade letiva					
14.5 - Centra-se no essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem					
14.6 - É útil na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional					
14.7 - Minimiza os conflitos entre avaliados e entre estes e avaliadores					
14.8 - Não prejudica a progressão na carreira					
15 - Considera que:					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
15.1 - Conhece os normativos legais que suportam a ADD					
15.2 - A legislação que suporta a ADD é clara					
15.3 - O desenvolvimento da legislação foi tornando o sistema de ADD mais justo					
15.4 - A ponderação para as três dimensões de avaliação é adequada					

III - Avaliação Interna

16 - Na escola onde leciona ou lecionou no ano letivo transato:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
16.1 - O avaliador interno pertence sempre ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado					
16.2 - O avaliador interno contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos avaliados					
16.3 - Os avaliadores internos estão motivados para o exercício dessa função					
16.4 - A proximidade com o avaliador interno tem interferência na avaliação					
16.5 - Existe muita discrepância na aplicação de critérios entre os avaliadores internos					

17 - O seu avaliador interno:					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
17.1 - Estabeleceu uma boa relação pessoal consigo					
17.2 - Prestou-lhe as informações necessárias					
17.3 - Preocupou-se em cumprir a legislação					
17.4 - Colaborou e orientou a sua atividade docente					
17.5 - Demonstrou reunir as competências necessárias para o exercício dessa função					
17.6 - Forneceu-lhe feedback de qualidade					
18 - Alguma vez exerceu funções de avaliador interno, no atual sistema de ADD?	18.1 - Sim 18.2 - Não (Avança para a pergunta 20)				

Avaliador Interno (Se respondeu “Sim” à pergunta 18)

19 - No exercício da função de avaliador interno:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
19.1 - Houve reuniões entre avaliadores internos para uniformizar critérios					
19.2 - Fez um acompanhamento ao longo do ciclo avaliativo do trabalho realizado pelos docentes avaliados					
19.3 - Os parâmetros e descritores aprovados são claros					
19.4 - Confrontou o relatório de autoavaliação com evidências e informações recolhidas					
19.5 - Teve em consideração o escalão para o qual o docente avaliado progride (5º e 7º escalão)					
19.6 - Possui formação necessária para a função					

IV - Avaliação Externa					
Questão	Opções de resposta				
20 - Alguma vez foi avaliado com observação de aulas?	20.1 – Sim 20.2 - Não (Avança para a pergunta 23)				
21 - A última observação de aulas foi requerida por:	21.1 - Ser docente em período probatório 21.2 - Ser docente integrado no 2º ou 4º escalão 21.3 - Pretender a atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão 21.4 - Ter obtido a menção de Insuficiente				
22 - No âmbito da avaliação externa:					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
22.1 - O avaliador externo possuía formação específica e preparação adequada					
22.2 - O avaliador externo avaliou com rigor o seu desempenho					
22.3 - O avaliador externo estava motivado					
22.4 - O avaliador externo estava integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado					
22.5 - O avaliador externo pertencia ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado					
22.6 - O avaliador externo deveria ser o mesmo para todos os docentes do mesmo grupo de recrutamento, da mesma escola					
22.7 - É adequado que a avaliação externa represente 70% da percentagem para a dimensão científica e pedagógica, quando existe observação de aulas					
22.8 - As grelhas de registo de observação de aulas e de classificação garantem o rigor da ADD					
23 - Exerceu funções de avaliador externo, no atual sistema de ADD?	23.1 – Sim 23.2 - Não (Avança para a pergunta 25)				

24 - Enquanto avaliador externo:					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
24.1 - Recebeu formação adequada					
24.2 - A operacionalização dos parâmetros científico e pedagógico na observação de aulas é simples e rigorosa					
24.3 - Os parâmetros científico e pedagógico, os indicadores e os níveis de desempenho definidos garantem a simplicidade e o rigor da avaliação					
24.4 - Emitiu parecer sobre o relatório de autoavaliação do docente relativamente às aulas observadas					
24.5 - Articulou com o avaliador interno o resultado final da avaliação da dimensão científica e pedagógica					
24.6 - Deveria ter dispensa no serviço docente					
24.7 - Desenvolveu trabalho em equipa com os outros avaliadores externos					
24.8 - Foi compreendido e valorizado durante o processo					

Avaliação final

A avaliação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, nomeadamente: 60% - científica e pedagógica; 20% - participação na escola e relação com a comunidade; e 20% - formação contínua e desenvolvimento profissional.

Questão	Opções de resposta
25 - No seu último ciclo avaliativo, a menção qualitativa (de Insuficiente a Excelente) correspondeu à classificação quantitativa (de 1 a 10)?	25.1 – Sim 25.2 – Não
26 - Os percentis (quotas) de acesso às menções de "Muito Bom" e "Excelente" deveriam ser	26.1 – Eliminados 26.2 – Mantidos 26.3 - Diminuídos, permitindo que menos docentes consigam obter essas menções 26.4 - Aumentados, permitindo que mais docentes consigam obter essas menções 26.5 - Sem opinião
27 - Integra ou vai integrar a lista anual de graduação nacional dos docentes candidatos às vagas para acesso aos 5.º e 7.º escalões?	27.1 – Sim 27.2 - Não (Avança para a pergunta 29) 27.3 - Não se aplica (Avança para a pergunta 29)
28 - Em que ano integrou ou vai integrar a lista anual de graduação nacional dos docentes candidatos às vagas para acesso aos 5.º e 7.º escalões?	Resposta aberta
29 - Considera que a avaliação, do seu último ciclo avaliativo, foi justa? Se considera que não foi justa e não procedeu à reclamação, ainda assim deve assinalar "Não"	29.1 - Sim (Avança para a pergunta 34) 29.2 – Não
30 - Procedeu à reclamação?	30.1 – Sim 30.2 - Não (Avança para a pergunta 34)
30.2.1 - Se não reclamou, indique o(os) motivo(s)	Resposta aberta
31 - A decisão em relação à reclamação foi favorável?	31.1 - Sim (Avança para a pergunta 34) 31.2 - Não
32 - Pediu recurso?	32.1 – Sim 32.2 - Não (Avança para a pergunta 34)
32.2.1 - Se não pediu recurso, indique o(os) motivo(s)	Resposta aberta
33 - A decisão em relação ao recurso foi favorável?	33.1 – Sim 33.2 – Não

V - Impacto da ADD no desenvolvimento pessoal e profissional

<p>34 - A ADD deveria ser necessária para (assinale, no máximo, três aspetos que considere importantes)</p>	<p>34.1 - Melhorar a prática pedagógica docente 34.2 - Melhorar a qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos 34.3 - Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes 34.4 - Identificar as necessidades de formação dos docentes 34.5 - Motivar os docentes 34.6 - Promover a meritocracia 34.7 - Progredir na carreira 34.8 - Não é necessária</p>				
<p>35 - O atual sistema de ADD tem contribuído para:</p>					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
35.1 - Melhorar a prática pedagógica docente					
35.2 - Melhorar a qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos					
35.3 - Identificar as necessidades de formação dos docentes					
35.4 - Diferenciar e premiar os melhores profissionais					
35.5 - Ser um entrave à valorização e progressão na carreira					
35.6 - Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional					

36 - Considera que o processo de ADD:					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
36.1 - Provoca ansiedade e insegurança					
36.2 - Proporciona que as aulas observadas, quando existem, sejam previamente ensaiadas					
36.3 - É realizado de forma solitária					
36.4 - Promove o trabalho cooperativo					
36.5 - Promove o desenvolvimento pessoal e profissional					
36.6 - Incrementa a desmotivação					
37 - Considera que:					
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Sem opinião
37.1 - O foco principal da ADD deveria ser o desenvolvimento pessoal e profissional					
37.2 - A ADD deveria contribuir para detetar necessidades formativas					
37.3 - No âmbito da avaliação interna, seria útil a observação de aulas com carácter informal e sistemático, realizada por pares					
37.4 - No âmbito da avaliação externa, seria útil a observação de aulas com carácter formativo e sistemático, ao longo do ciclo avaliativo					
37.5 - Todos os docentes deveriam ter aulas observadas regularmente, com o respetivo feedback					
37.6 - Deveriam existir reuniões entre avaliador e avaliado para definirem os objetivos e monitorizarem o processo					
37.7 - Existindo observação de aulas deveria ser obrigatória a harmonização entre avaliadores externos					
37.8 - Seria importante a criação da figura/cargo do avaliador externo por grupo de recrutamento					

38 - Se pretender fazer algum comentário/observação,
faça-o aqui

Resposta aberta

ESCOLA
SUPERIOR
DE EDUCAÇÃO
POLITÉCNICO
DO PORTO

P.PORTO

M

MESTRADO

Administração das Organizações Educativas

**Do Articulado da Lei à Realidade
Percecionada pelos Professores sobre a
Avaliação do Desempenho Docente**

Ana Filipa Felício Henriques da Cunha

