



## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PROFESORADO DE INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA EN PORTUGAL: BREVE PERSPECTIVA HISTÓRICA

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA E DOS PROFESSORES DO ENSINO BÁSICO E SECUNDÁRIO EM PORTUGAL: BREVE PERSPETIVA HISTÓRICA

## TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL IN PRE-SCHOOL, PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION IN PORTUGAL: A BRIEF HISTORICAL PERSPECTIVE

Marta Pazos Anido<sup>1</sup>

**Resumen:** La evaluación del desempeño docente es un asunto que genera interés entre los agentes educativos, los alumnos y la sociedad en general, por ser uno de los aspectos más importantes para garantizar y mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, se trata de un proceso complejo y polémico, que en Portugal se ha ido modificando y perfilando a través de una intensa actividad legislativa registrada especialmente desde los años 90. En el siguiente artículo se presenta una breve perspectiva histórica a fin de comprender las bases del actual sistema de evaluación del profesorado de infantil, primaria y secundaria.

**Palabras-clave:** Evaluación de desempeño. Profesores de infantil, primaria y secundaria. Portugal. Política educativa.

**Resumo:** A avaliação do desempenho docente é um assunto que gera interesse entre os agentes educativos, os alunos e a sociedade no geral, por ser um dos aspetos mais importantes para garantir e melhorar a qualidade da educação. No entanto, trata-se de um processo complexo e controvertido, que em Portugal tem sido modificado e delineado através de uma intensa atividade legislativa registada sobretudo desde os anos 90. No seguinte artigo é apresentada uma breve perspetiva histórica a fim de conhecer as bases do atual sistema de avaliação dos educadores de infância e dos professores do Ensino Básico e Secundário.

**Palavras-chave:** Avaliação de desempenho docente. Educadores de Infância, professores do Ensino Básico e Secundário. Portugal. Política educativa.

**Abstract:** The teacher performance appraisal is a matter that generates interest among educational agents, students and society in general, as it is one of the most important aspects to guarantee and improve the quality of education. However, it is a complex and controversial process, which in Portugal has been defined through an intense legislative activity, especially since 1990. In this paper, a brief historical perspective is presented in order to understand the bases of the current model of performance appraisal of pre-school, primary and secondary teachers.

**Keywords:** Teacher performance appraisal. Pre-school, primary and secondary teachers. Portugal. Educational policy.

Submetido 31/07/2022

Aceito 30/11/2022

Publicado 01/12/2022

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias del Lenguaje (Didáctica de Lenguas). Faculdade de Letras da Universidade do Porto. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4147-0888>. E-mail: [manido@letras.up.pt](mailto:manido@letras.up.pt)

## Introducción

En Portugal, el interés por la evaluación del desempeño del profesorado es cada vez más notable, quizás por la creencia de que la evaluación es uno de los instrumentos imprescindibles para mejorar la calidad educativa (Castro, 2008; Flores, 2010), finalidad que comparten tanto los gobiernos como la sociedad. Además, la implementación de un modelo de evaluación para los docentes de infantil, primaria y secundaria<sup>2</sup> adoptado por el Ministério da Educação que resultó bastante polémico (Alves, Cunha, Lourenço & Monteiro, 2018; Flores, 2010; Viseu & Barroso, 2020) ha provocado que en los últimos años se haya hablado mucho de la evaluación del profesorado<sup>3</sup>.

Con el objetivo de comprender mejor el actual modelo de evaluación de profesores en Portugal, se procede al análisis de este aspecto partiendo de una perspectiva histórica alrededor de su marco legal. Se presenta un breve recorrido por los hitos más representativos, comenzando a principios del siglo XX, aunque centrado sobre todo en el periodo posterior a la publicación del Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (en adelante, ECD), en 1990. Para ello, se recurre a la correspondiente legislación y a varias investigaciones realizadas en Portugal en torno a este asunto, como, por ejemplo, las de Carvalho (2011), Coelho (2013), Flores (2009), Ferreira (2006), Gonçalves (2013), Pacheco y Flores (1999), Tomás y Costa (2011) y Viseu y Barroso (2020).

## La evaluación de desempeño docente hasta 1990

Ferreira (2006) describe pormenorizadamente las distintas reformas en lo que concierne a la evaluación del desempeño docente desde el siglo XIX. No obstante, en este trabajo se establece como punto de partida de esta breve síntesis el inicio del siglo XX. Exceptuando alguna medida excepcional, como puede ser el decreto firmado por el ministro Rodrigues Sampaio y el Director Geral da Instrução Pública Jaime Moniz en 1873, que pretende controlar las actividades desarrolladas por los profesores a lo largo del año lectivo a partir de la

<sup>2</sup> En Portugal, la educación infantil abarca tres cursos, de los 3 a los 6 años y no es obligatoria. La educación primaria (Ensino Básico), de los 6 a los 15 años, engloba nueve cursos, divididos en tres ciclos. La educación secundaria (Ensino Secundário), de los 15 a los 18 años, corresponde a tres cursos.

<sup>3</sup> Cuando nos referimos a la evaluación del profesor, de profesores o del profesorado conviene matizar que se trata de la evaluación de su competencia profesional docente.

realización de un informe elaborado por el profesor y supervisado por sus superiores y que se mantiene hasta inicios del siglo XX, en esa época la evaluación de profesores se limita a la fase inicial de carrera, siendo, según Ferreira (2006), una evaluación caracterizada por la falta de adecuación, de criterios y de medios. En 1901 destaca la Reforma de Hintze Ribeiro de inspiración francesa que regula, entre otros aspectos, la estructura de la formación inicial de profesores, su evaluación y el acceso a la carrera docente, pero la falta de recursos humanos y materiales impide la puesta en marcha del plan según estaba contemplado (Ferreira, 2006). No obstante, a pesar de las dificultades, durante la primera década del siglo predomina este espíritu reformista y en este período es de destacar la continuidad y sistematicidad de la evaluación del desempeño de los profesores en la formación inicial, que consiste en la evaluación conjunta a partir del uso de cuatro instrumentos: un examen sobre los conocimientos adquiridos en pedagogía, historia de la pedagogía y metodología de la enseñanza; un argumento sobre la interpretación crítica de un texto literario; una lección de media hora sobre uno de los temas, elegidos al azar, que forma parte del programa de secundaria de la época; y una disertación sobre un asunto relacionado con la didáctica en la enseñanza secundaria (Ferreira, 2006).

En 1910 llega la era de la «Educação Republicana» (Ferreira, 2006) y la gran reforma de este período data de 1923, que mantiene los principios básicos de la de 1901 y la de 1873 de Jaime Moniz en lo que se refiere a la formación y evaluación de profesores de secundaria. El Ministro da Instrução Pública João José da Conceição Camoesas, sucedido más tarde por António Sérgio, aprueba la nueva reforma que pretende mejorar el sistema educativo de forma global superando las consecuencias económicas y sociales acarreadas por la 1ª Guerra Mundial; asimismo, también considera la formación de profesores y otras cuestiones relacionadas con las condiciones laborales de los mismos (Ferreira, 2006; Gonçalves, 2013). Sin embargo, este estatuto no va más allá de una propuesta de ley, debido a la caída del gobierno, si bien sirve para abrir el camino a futuras reformas (Gonçalves, 2013). Durante esta época la evaluación de los profesores de formación inicial se realiza mediante un único examen al final del segundo año de formación (Ferreira, 2006).

Entre 1926 y 1932, cuando el país es tomado por los militares, se sufre un retroceso y se produce la vuelta al conservadurismo más estricto. En 1931, siendo Ministro da Instrução Pública Cordeiro Ramos, a través de la Circular de 24 de Abril de 1931 se insta a los profesores,

como medida de control a dar su parecer en el «boletim de classificação dos serviços docentes», que se divide en cinco partes: una primera dedicada a los datos personales; una segunda que cumplimenta el profesor sobre los grupos de alumnos, la planificación y un informe con las actividades desarrolladas; una tercera parte sobre el currículo del profesor; una cuarta que rellena el «director de classe» a partir de la valoración general del desempeño del profesor evaluado en sus distintas funciones, de los materiales de clase, de los instrumentos de evaluación, de los cuadernos de los alumnos, de la asistencia y la puntualidad, etc.; y una última parte, que cubre el Rector evaluando los puntos señalados anteriormente (Carvalho, 2011; Ferreira, 2006).

No obstante, como comenta Ferreira (2006), ante la ineficacia de este modelo, supuestamente por el alto grado de subjetividad del evaluador, este se suspende con la entrada en vigor, ya durante la época de Salazar, de la Reforma de 1947 (Decreto-Lei n.º 36507, de 17 de Setembro), que vincula la evaluación del profesor a la inspección externa y al control, pues «não dispõe o Ministério de elementos que lhe permitam conhecer e fiscalizar o serviço docente e graduar e classificar os professores segundo os seus verdadeiros méritos» (Pacheco & Flores, 1999, p. 184-185). De este modo, la evaluación consiste en la observación de las funciones del profesor (observación de clases) por parte del rector y de los directores de ciclo de las escuelas y la posterior elaboración de un informe confidencial para la Inspección en el que se indica la calificación cualitativa de «Bom» o «Deficiente», de acuerdo con los criterios previstos en el art. 183 de dicha ley (Pacheco & Flores, 1999). De estos criterios, llama la atención la consideración del desarrollo de la competencia docente, que va más allá del saber disciplinario y el fomento de la calidad en la enseñanza, así como la necesidad de formación continua por parte de los docentes. A pesar de esta aparente innovación, conviene señalar el control externo que conlleva este tipo de evaluación, concebido como inspección, y cuyo objetivo principal es la verificación del cumplimiento por parte de los docentes de los valores de la ideología dominante, por lo que los objetivos contemplados por la ley de 1947 no se cumplen íntegramente (Ferreira, 2006). En cuanto a la evaluación inicial de profesores en esta etapa, destaca el control moral e ideológico característico de esa época y la reducción en el nivel de exigencia intelectual y científica y en las condiciones de admisión, además de la reducción del tiempo de formación (Ferreira, 2006); la evaluación consiste en una serie de actividades

ejecutadas por el profesor en formación inicial bajo la supervisión de un grupo de profesores metodólogos, a los que los profesores en prácticas observan durante el primer año de prácticas, y del rector del centro de enseñanza (Ferreira, 2006).

Estas directrices trazadas a principios de los años 30 se mantienen hasta la década de los 70, sin sufrir alteraciones significativas (Ferreira, 2006; Pacheco & Flores, 1999). En 1973 al final de la época del Estado Novo, surge la Reforma do Sistema Educativo Português de Veiga Simão, con un talante reformador, pero no logra mejorar la situación del profesorado, dado que la sociedad está todavía dominada por los sectores conservadores y además la caída del gobierno no ofrece el tiempo necesario para su puesta en marcha (Gonçalves, 2013), aunque esta ley (Lei n.º 5/73, de 25 de Julho) sirve para asentar las bases para el futuro (Ferreira, 2006). La etapa posterior a abril de 1974 se caracteriza por la total libertad en la evaluación del desempeño docente, correspondiendo a los profesores la autorregulación de su propia práctica que, como único requisito, debe respetar los ideales revolucionarios.

## La evaluación de desempeño docente desde 1990 a 2007

Antes de la publicación del ECD de 1990, punto de referencia para este segundo epígrafe, cabe destacar la aprobación de la Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE) de 1986 (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro) que delinea la política educativa de la época democrática en Portugal y pasa a convertirse en la principal referencia para el funcionamiento de las escuelas y de los diferentes niveles de enseñanza (Gonçalves, 2013), considerándose también el primer avance en lo que concierne a la evaluación de desempeño docente, ya que reconoce en su art. 36.º, en relación con los principios generales de las carreras del personal docente y de otros profesionales, que:

1 - Os educadores, professores e outros profissionais da educação têm direito a retribuição e carreira compatíveis com as suas habilitações e responsabilidades profissionais, sociais e culturais.

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.

No obstante, los principios concretos sobre la evaluación se detallan en el Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (ECD) de 1990 (Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril), con varias modificaciones posteriores. En ese documento se señala que «[o]utra 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 a aperfeiçoamento individual, da qual passa a depender a progressão na carreira» (Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, 2040-(2). En la segunda sección se hace referencia a la evaluación de desempeño, tanto a la ordinaria como la extraordinaria, y en el art. 39.º se remite a los principios del art. 36.º de la LBSE para describir en qué consiste dicha evaluación, cuyo objetivo «visa a melhoria da qualidade da educação e ensino ministrados, através do desenvolvimento pessoal e profissional do docente, bem como a adequação da organização do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da educação» (art. 39.º, Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril). Asimismo, en este mismo artículo se señalan otros objetivos bastante ambiciosos en una fase aún prematura del sistema de evaluación: a) «Contribuir para a melhoria da acção pedagógica e da eficácia profissional dos docentes», b) «Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente», c) «Permitir a inventariação das necessidades de formação e de reconversão profissional do pessoal docente», d) «Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente» y e) «Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente».

La evaluación que contempla esta ley, vinculada a la mejora continua del profesorado y a su progresión en la carrera docente, consiste en la realización de un «relatório crítico da actividade por si desenvolvida no período de tempo de serviço a que se reporta a avaliação do desempenho» (art. 42.º, Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril) al que puede atribuirse la calificación de «Satisfaz» o «Não satisfaz», reservándose el «Excelente» para una evaluación extraordinaria. En 1992 se produce la reglamentación de esta ley en el Decreto Regulamentar n.º 14/92, de 4 de Julho, «[d]ada a extrema importância da avaliação do desempenho na dignificação da carreira», que describe lo dispuesto en los artículos 41.º y siguientes del ECD (Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril) con mucho más detalle; por ejemplo, concreta la información respecto al «relatório», como los criterios a los que debe atender su elaboración

(véase art. 6.º, Decreto Regulamentar n.º 14/92, de 4 de Julho), así como un mayor abanico de menciones cualitativas («Não satisfaz», «Regular», «Bom», «Muito bom»). Este Decreto Regulamentar se ve ampliado por el Decreto Regulamentar n.º 58/94, de 22 de Setembro, en lo que concierne al proceso de evaluación de desempeño del personal docente que ejerce funciones en los órganos de dirección, gestión y administración escolar.

Tres años más tarde, entra en vigor el Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de Janeiro, que aclara aspectos relacionados con los derechos y deberes de los profesores y prevé mecanismos para incentivar el mérito y la profesionalidad docente y el «relatório crítico» que deberían entregar los docentes, con el registro de formaciones completadas, pasa a denominarse «documento de reflexão crítica». En cuanto a la evaluación de desempeño, se incide en una evaluación formativa, con componentes internos y externos, que contribuya a la mejora del desempeño profesional docente y, sobre todo, se resalta la posibilidad de optar por una evaluación extraordinaria que parta del reconocimiento al mérito profesional por parte de la propia escuela. Ese mismo año se firma el Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, que se reafirma en los criterios y métodos de evaluación presentados en las versiones anteriores y ofrece más especificaciones sobre el procedimiento de la evaluación.

Por lo tanto, la década de los años 90 fue sin duda la más relevante en cuanto a decisiones sobre la evaluación de los profesores; sin embargo, tal como valoran autores como Pacheco y Flores (1999) y Ferreira (2006), el modelo de evaluación sigue siendo ineficaz y no difiere significativamente de aquel implementado en los años 30 y 40, pues prevalece la dimensión burocrática y el control administrativo, así como el objetivo de certificación, al desarrollo profesional de los docentes (Pacheco & Flores, 1999). A pesar de que el documento de reflexión objeto de la evaluación promueve la reflexión docente sobre la actividad lectiva y no lectiva, «as práticas existentes [hasta 1999] configuram um modelo centrado em questões administrativas conducentes à burocratização dos juízos de valor e não em critérios que possibilitem a construção da profissionalidade docente» (Pacheco & Flores, 1999, p. 193).

Desde 2000 hasta la actualidad, el ECD ha sufrido numerosas alteraciones, rectificaciones y revocaciones. De ellas nos centraremos solo en los aspectos más significativos en lo que atañe a la evaluación del profesorado para comprender mejor el procedimiento actual de la evaluación de profesores. Hasta el 2007, se suceden varios decretos-ley y despachos que

afectan al ECD regulado en el Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, como por ejemplo, el Decreto-Lei n.º 126/2000, de 5 de Julho, Acórdão n.º 345/2002, de 10 de Outubro, Decreto-Lei n.º 121/2005, de 26 de Julho, Decreto-Lei n.º 229/2005, de 29 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13 de Novembro, o el Despacho n.º 21703/2006, de 25 de Outubro, que alteran cuestiones relacionadas con las funciones docentes, otras funciones del profesorado, el estatuto del profesor en prácticas dentro de la escuela, el componente lectivo y no lectivo y los requisitos de entrada a la carrera docente.

## **La evaluación de desempeño desde 2007 hasta la actualidad**

La mayor alteración desde finales del siglo XX se legisla en el Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, pues supone modificaciones significativas respecto a la estructura de la carrera docente (se crean dos categorías profesionales: profesor titular –con las funciones de coordinación y evaluación de otros docentes– y profesor), el fomento del trabajo en equipo, el sistema de formación continua o el aumento de tareas de coordinación y administración. En el texto inicial de este decreto, se mencionan las características principales de la evaluación del desempeño del profesorado:

Sendo indispensável estabelecer um regime de avaliação de desempenho mais exigente e com efeitos no desenvolvimento da carreira que permita identificar, promover e premiar o mérito e valorizar a actividade lectiva, o presente decreto-lei introduz um novo procedimento que, tendo em conta a auto-avaliação do docente, não assenta exclusivamente nela. Nesse procedimento, a responsabilidade principal pela avaliação é cometida aos coordenadores dos departamentos curriculares ou dos conselhos de docentes, assim como aos órgãos de direcção executiva das escolas que, para a atribuição de uma menção qualitativa, terão de basear-se numa pluralidade de instrumentos, como a observação de aulas, e de critérios, entre os quais o progresso dos resultados escolares dos alunos, ponderado o contexto sócio-educativo. (Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro)

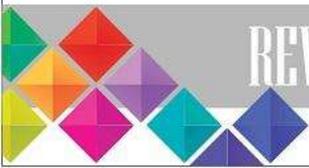
Del fragmento anterior se concluye que esta nueva ley introduce cambios notables en lo que se refiere al procedimiento de la evaluación del profesorado, cuya periodicidad es bienal y, por lo tanto, no coincide con los momentos de posible progresión en la carrera. Además, parte



de la idea de que «um regime de avaliação que distinga o mérito é condição essencial para a dignificação da profissão docente e para a promoção da auto-estima e motivação dos professores» (Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro).

En este sentido, a los objetivos recogidos en el art. 39.º del Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, se suman los siguientes, en consonancia con los puntos anteriormente señalados que preconiza esta ley: «g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria dos resultados escolares»; «h) Promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade» (art. 40.º, Decreto-Lei n.º 15/2007 de 19 de Janeiro), atribuyendo un premio de desempeño a aquel profesor de plantilla con una evaluación cualitativa de «Muito bom» o superior durante dos años consecutivos (art. 63.º). Para dar respuesta a estos objetivos, la evaluación se concretiza en torno a las siguientes dimensiones, como se indica en el art. 42.º: «a) Vertente profissional e ética»; «b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem»; «c) Participação na escola e relação com a comunidade escolar»; «d) Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida», dimensiones contempladas en el Decreto-Lei n.º 240/2001, de 30 de Agosto, que aprueba el *perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário*.

La evaluación se compone de varios pasos, enunciados en el art. 44.º del Decreto-Lei n.º 15/2007, que comienzan con la cumplimentación de una ficha de evaluación por parte del coordinador del departamento, otra por parte del presidente de la dirección o el director de la escuela y una ficha de autoevaluación en la que se registran los objetivos alcanzados y la formación continua realizada durante el periodo evaluado. Luego se comprueba la calificación y se procede a su verificación; después, se agenda una entrevista entre los evaluadores y el evaluado para tratar el proceso y comentar la ficha de autoevaluación; y, por último, se reúnen los evaluadores para acordar la nota final, de 1 a 10, dividida en cinco posibles calificaciones cualitativas («Excelente», «Muito bom», «Bom», «Regular» o «Insuficiente»). Por lo tanto, en este proceso interviene el coordinador del departamento curricular u otros profesores titulares nombrados por él y, en el caso de tratarse de un profesor titular con funciones de coordinación en el departamento, un inspector con formación científica en el área del evaluado, es decir, se crea una comisión de coordinación de la evaluación de desempeño. Se trata, pues, de una evaluación multiagente, asentada en la autoevaluación y en la evaluación entre colegas, que se



basa en la recogida de fuentes de evidencia variadas: los certificados e informes de aprovechamiento de cursos de formación continua, la autoevaluación, la observación de clases, el análisis de instrumentos de gestión curricular, los materiales pedagógicos desarrollados y utilizados, los instrumentos de evaluación pedagógica, la planificación de clases y los instrumentos de evaluación utilizados con los alumnos (art. 45.º).

Sin embargo, a pesar de la pretensión de este nuevo modelo de una evaluación diferenciadora que además fomente el trabajo en equipo, lo cierto es que supone una mayor burocratización y genera una mayor competición entre los docentes (Simão, 2011, p. 55). Asimismo, aviva la controversia y el sentido de injusticia al fijar porcentajes máximos o *cotas* por escuela o *agrupamento de escolas*<sup>4</sup> para atribuir las calificaciones de «Muito bom» y «Excelente» (art. 46.º, Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro). Finalmente, cabe señalar otra de las novedades de esta ley expresada en los artículos 43.º y 134.º que hace referencia a la creación del Conselho Científico para a Avaliação de Professores con la finalidad de «assegurar o acompanhamento e monitorização do novo regime de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário» (art. 134.º, Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro), cuyas funciones y competencias se detallan en el Decreto Regulamentar n.º 4/2008, de 5 de Fevereiro.

El Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, concreta los mecanismos necesarios para la implementación del sistema de evaluación de desempeño docente aprobado por el Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro. Por lo tanto, se describe su ámbito de aplicación, los principios orientadores, la periodicidad, los instrumentos de registro utilizados, los elementos de referencia de la evaluación (en este caso, los objetivos del proyecto educativo, del plan anual de actividades o incluso, si lo decide la escuela, del plan curricular del grupo, así como los indicadores de medida en lo que respecta al progreso de los resultados escolares de los alumnos y la reducción del abandono escolar), los objetivos individuales, los agentes involucrados y las particularidades para los profesores que se encuentran en distintos estadios de la carrera docente, el papel de la autoevaluación, el sistema de calificación y otros aspectos relevantes para la puesta en marcha del nuevo sistema de evaluación de desempeño.

---

<sup>4</sup> Los *agrupamentos de escolas* son organizaciones constituidas por varios centros de distintos niveles educativos que tienen un proyecto educativo común.

Debido a las dificultades derivadas de la aplicación de este nuevo sistema de evaluación de desempeño y a la gran contestación (Viseu & Barroso, 2020, p. 115) que genera entre los docentes, unos meses más tarde se procede a algunas alteraciones que pretenden simplificar este proceso. El Decreto Regulamentar n.º 11/2008, de 23 de Maio se aprueba teniendo en cuenta un Memorando de Entendimiento celebrado con las asociaciones sindicales y define el régimen transitorio de evaluación docente hasta el curso de 2008-2009, especialmente para aquellos docentes que necesitan ser evaluados para progresar en la carrera o para la renovación del contrato. En este decreto se describe un procedimiento de evaluación simplificado que consiste en la cumplimentación de una ficha de autoevaluación y la evaluación por parte de la dirección de los siguientes parámetros: la asiduidad, el cumplimiento con el servicio atribuido y las acciones de formación continua. Al año siguiente, también con la intención de dar respuesta a los problemas identificados y hacer más simple el nuevo procedimiento de evaluación impuesto en 2007, se aprueba el Decreto Regulamentar n.º 1-A/2009, de 5 de Janeiro, prorrogado por el Decreto Regulamentar n.º 14/2009, de 21 de Agosto. En este sentido, se constatan las siguientes alteraciones: garantizar que los evaluadores sean de la misma área que el profesor evaluado, no tener en cuenta el criterio relacionado con los resultados escolares y las tasas de abandono, prescindir de las reuniones entre evaluadores y evaluados siempre que exista un acuerdo tácito en torno a los objetivos y la calificación, optar por la evaluación por parte de los coordinadores del departamento curricular solo cuando la requiera el docente interesado y siempre que este pretenda obtener una calificación de «Muito bom» o «Excelente», reducir de tres a dos las sesiones de observación de clases o simplificar el régimen de evaluación para los evaluadores y compensar así su carga de trabajo.

Posteriormente, se aprueba el Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro, con otra alteración al ECD, derivada de las negociaciones del contenido de la anterior ley entre el Ministério da Educação y las asociaciones sindicales representantes del cuerpo docente. Esta modificación del ECD pretende establecer unas mejores condiciones para la progresión del profesorado en la carrera docente, independientemente del escalón<sup>5</sup> en el que se encuentren,

---

<sup>5</sup> La carrera del profesorado de niveles preuniversitarios en Portugal se divide en diez escalones. El tiempo de servicio previsto para cada uno de ellos es de cuatro años, excepto para el quinto escalón, que es de dos años (<https://bit.ly/3Sa8aFi>).

introduciendo cambios importantes en dicha estructura y describe de forma más pormenorizada la prueba de evaluación de competencias y conocimientos para ingresar en la carrera docente contemplada ya en el Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro. En cuanto a la evaluación del desempeño del profesorado no hay alteraciones significativas, simplemente se pretende premiar en mayor medida la obtención de las calificaciones de «Muito bom» o «Excelente» de forma consecutiva.

A pesar de las notables alteraciones, como demuestran varios estudios llevados a cabo en Portugal como los citados por Coelho (2013), las críticas al procedimiento de evaluación del desempeño docente continúan por la excesiva burocratización y la prevalencia del objetivo de progresión en la carrera docente al del desarrollo profesional del profesorado. El estudio de la OCDE de 2009 titulado *Teacher Evaluation in Portugal. OCDE Review* enfatiza la necesidad de un sistema de evaluación de profesores para mejorar la calidad de la educación y considera que el actual modelo reglamentado en el Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, es una buena base sobre la que seguir trabajando para superar las dificultades y la polémica generadas debido, entre otros motivos, a la falta de cultura de observación de clases, de evaluación por pares o de recepción de retroalimentación en las escuelas portuguesas. Asimismo, dicho estudio recomienda dar más peso a la evaluación externa y realizar los ajustes necesarios para alcanzar una articulación entre la evaluación de desempeño para el desarrollo profesional y la evaluación de desempeño para la progresión en la carrera docente, así como entre la evaluación realizada a nivel de escuela y sus consecuencias a nivel nacional (Santiago, Roseveare, Amelvoort, Manzi & Matthews, 2009).

La décima alteración del ECD se concreta en el Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho, y en el Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho (el cual revoca el Decreto Regulamentar n.º 2/2008), que da cuenta de los resultados del proceso de revisión y profundización del sistema de evaluación de desempeño docente. Las modificaciones introducidas procuran, en la línea de lo recomendado por la OCDE (Santiago et al., 2009), reforzar «a articulação entre a avaliação do desempenho, agora com procedimentos mais simplificados, e a progressão na carreira» (Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho, p. 2229), permitiendo premiar a los docentes con mejores resultados con un ascenso más rápido en la carrera docente, que a partir de ahora se estructura en una única categoría, la de «professor»,

desapareciendo la categoría de «professor titular». La evaluación de desempeño se basa sobre todo en la autoevaluación, en una perspectiva de desarrollo profesional, siendo documentos obligatorios para la misma el informe o «relatório» de autoevaluación (el art. 17.º del Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, detalla las pautas que debe seguir este documento), la ficha de evaluación global (que recoge los dominios de la evaluación y la calificación final) y el registro de observación de clases (en aquellos casos en que se lleve a cabo), siguiendo con los elementos de referencia nombrados en el Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, a los cuales se suman los patrones de desempeño docente establecidos a nivel nacional por el Conselho Científico para a Avaliação de Professores. Asimismo, la evaluación final es responsabilidad de un tribunal de evaluación, del cual uno de sus miembros denominado «relator» será el encargado de acompañar el proceso de evaluación del evaluado promoviendo la dimensión formativa de la evaluación (Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho). En este decreto se mantiene el *sistema de cotas*, la prueba de acceso a la profesión docente y el período probatorio de los profesores que se incorporan a la carrera docente.

Las alteraciones sufridas en estos años, según un estudio de la OCDE de 2012, van por el buen camino y revelan un consenso acerca de la prioridad de mejorar la evaluación de profesores, fomentar la evaluación formativa, recibir retroalimentación para perfeccionar la práctica docente dentro de un contexto determinado y reconocer los méritos profesionales (Santiago, Donaldson, Looney & Nusche, 2012). A pesar del esfuerzo por construir un marco para la evaluación del desempeño docente que contempla la autorreflexión, la observación de clases en los casos ya mencionados y que se basa en múltiples fuentes de evidencia, la OCDE sigue detectando algunos aspectos –algunos ya recomendados en el estudio de 2009 anteriormente citado (Santiago et al., 2009)– que deberían mejorar, como la necesidad de establecer criterios a nivel nacional y no solo a nivel de escuela o de *agrupamento de escola* y una mayor articulación entre esos dos polos, dar mayor importancia al desarrollo profesional docente y las consecuencias de la evaluación para optimizar la práctica docente<sup>6</sup>, generar más

---

<sup>6</sup> Los resultados de la Encuesta Internacional sobre Docencia y Aprendizaje (TALIS) demuestran que la evaluación de los docentes del 3.º CEB en Portugal (que corresponde a la etapa educativa de los alumnos entre los 12 y 14 años) repercute menos sobre su propia práctica docente que la media: 58,8% sobre la



oportunidades para la retroalimentación sobre la práctica docente y la discusión sobre buenas prácticas, sistematizar y ampliar la observación de clases dentro del sistema de evaluación y la evaluación externa, establecer las bases para construir una cultura de desarrollo profesional – basada en la evaluación– en los centros educativos, reforzar el liderazgo del director y otros profesores con formación especializada para orientar y apoyar en la evaluación del profesorado y generar la cultura de evaluación en los centros (Santiago et al., 2012).

Tras algunas revocaciones y suspensiones de algunos de los artículos del decreto anterior, en 2012, se aprueba la decimoprimer alteración al Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, en el Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, reglamentado por el Decreto Regulamentar n.º 26/2012. Se parte de una concepción de la evaluación como «uma oportunidade ao serviço do desenvolvimento profissional dos docentes, da melhoria do ensino, dos resultados escolares dos alunos e em sentido lato, da melhoria da qualidade do serviço público de educação», y para ello se estima que:

A criação de condições para a estabilidade e dignificação da profissão docente implica a necessidade de uma reforma do modelo de avaliação do desempenho dos docentes, visando simplificar o processo e promovendo, ainda assim, um regime exigente, rigoroso, autónomo e de responsabilidade (Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro).

Teniendo en cuenta esta finalidad, la intención, según describe el propio decreto, es centrarse en lo esencial de la actividad docente y de los centros educativos, que es la enseñanza, fomentando «uma avaliação do desempenho docente assente na simplicidade, na desburocratização dos processos e na sua utilidade, tendo em vista a revitalização cultural das escolas e uma maior responsabilidade profissional» (Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro). Con el objeto de cumplir con los principios diseñados para la evaluación del desempeño docente y acompañar el proceso siendo un interviniente más en la evaluación, en el art. 43.º se hace referencia, además de al director, a los evaluadores externos e internos y a los

---

confianza en el trabajo como profesor (en comparación con la media TALIS, 70,6%) y 48,9% sobre las prácticas de enseñanza (frente al 62% de la media TALIS) (OCDE, 2014, p. 12).

evaluados, a la «secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico», cuyas funciones se detallan en el Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro (art. 12.º).

La evaluación se centra en tres dimensiones, que son: a) la científico-pedagógica (centrada en la enseñanza), b) la participación en la vida de la escuela y la relación con la comunidad educativa y c) la formación continua y el desarrollo profesional, dimensiones relacionadas con la vertiente profesional, social y ética de la función docente. Esta evaluación, cuya periodicidad ahora pasa a coincidir con la duración de los distintos escalones de la carrera docente (excepto para el periodo probatorio y los profesores con contrato temporal), tiene naturaleza interna y externa. Por un lado, los evaluadores internos, a los que corresponde evaluar la segunda y la tercera dimensión antes mencionada, se eligen siguiendo el principio de jerarquía dentro de un determinado *agrupamento de escolas*. Por otro, los evaluadores externos<sup>7</sup>, de la misma área científica del evaluado, con formación especializada en evaluación de desempeño y situados en un escalón superior o igual al del evaluado, se centran en la dimensión científica y pedagógica, que evalúan a partir de la observación de clases, la cual es obligatoria para los docentes en periodo probatorio, los docentes en el segundo o cuarto escalón de la carrera docente y cuando se atribuye la calificación de «Excelente» o de «Insuficiente» (art. 42.º, Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro).

La siguiente alteración del ECD del Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, es decir, la decimosegunda, se aprueba en el Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro (completada por la Lei n.º 7/2014, de 12 de fevereiro, sobre la dispensa de realización de la prueba) y tal modificación afecta a la eliminación de la prueba de evaluación de conocimientos y capacidades y no a la evaluación de desempeño, por lo que no se abordará en este apartado. Además, mediante la Lei n.º 12/2016, de 28 de abril, y la Lei n.º 16/2016, de 17 de junho, se procede a la revocación de este decreto y a la revocación de la prueba de evaluación de conocimientos y capacidades y se «estabelece um regime de salvaguarda de oposição a concurso e garante o direito de ressarcimento aos docentes excluídos da oposição aos procedimentos concursais» (art. 1.º, Lei n.º 16/2016, de 17 de junho), siendo estas, respectivamente, la decimocuarta y

<sup>7</sup> En el Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro, se establecen los parámetros nacionales para la evaluación externa de la dimensión científica y pedagógica, en el marco de la evaluación del desempeño docente, de acuerdo con el n.º 2 del art. 6.º del Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

decimoquinta alteraciones al Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril. Posteriormente, en el Decreto-Lei n.º 28/2017, de 15 de março, se establece, alterando el Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, el Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio, el Decreto-Lei n.º 9/2016, de 7 de março, y la Lei n.º 12/2016, de 28 de abril, el régimen de reclutamiento y de movilidad del profesorado de la enseñanza básica y secundaria y se hace mención a la evaluación de desempeño únicamente con estos fines.

### **Algunas reflexiones finales**

La evaluación de desempeño del profesorado de las etapas de infantil, primaria y secundaria en Portugal ha pasado por distintos momentos, desde un sistema basado en la evaluación externa, cuyo único fin era el control, o un sistema basado principalmente en la autoevaluación, sin apenas heteroevaluación, al modelo más actual en el que predominan la evaluación interna por pares y la autoevaluación del propio docente. A pesar de la intensa actividad legislativa, sobre todo desde 1990, la evaluación tal como se concibe a día de hoy es bastante reciente y sigue centrándose más en la rendición de cuentas, a efectos de promoción en la carrera docente, que en la mejora de la práctica docente y el desarrollo profesional del profesorado, como se describe en el informe de 2014 de la OCDE. El sistema actual, como ya se ha indicado, se basa sobre todo en la evaluación interna por pares (lo que genera una serie de tensiones y problemas en el proceso de evaluación), combinada con la autoevaluación y con escasas oportunidades para la observación de clases –obligatoria solo en algunos momentos de la carrera, ya referidos en este texto–, la evaluación externa (OCDE, 2014) y la retroalimentación (OCDE, 2020). A esto se suma un controvertido sistema de cotas que limita la posibilidad de obtener las calificaciones máximas en la evaluación y que restringe la progresión en la carrera docente (Nunes & Rodrigues, 2011, citados en Barroso & Viseu, 2020).

Por lo tanto, partiendo de la base de que la evaluación del profesorado debe mejorar la calidad, la equidad y la eficiencia en la educación (OECD, 2013), en el caso de Portugal parece que todavía queda mucho camino que recorrer para encontrar el equilibrio entre la evaluación sumativa y la formativa, entre la rendición de cuentas y el desarrollo profesional, entre la autoevaluación y la evaluación externa, los cuales ya no deberían seguir viéndose como polos opuestos, sino como aspectos complementares de la evaluación (Castro, 2008). No es tarea

fácil, pues tanto el proceso evaluativo como la propia profesión docente son ámbitos extremadamente complejos, y, como advierten Mateo y Martínez (2008), en la evaluación de desempeño pueden darse dificultades de diversa índole: de orden conceptual, técnico y metodológico, relacionadas con la cultura evaluativa, de legitimación de la evaluación y de orden deontológico. No obstante, estrategias como el desarrollo de una cultura evaluativa y autoevaluativa, por el momento poco consistente (Baptista, 2011), una mejor sistematización de los procedimientos y una mayor preparación de los evaluadores (Flores, 2009) podrán jugar un papel relevante en la consecución de los objetivos principales de la evaluación y contribuir a una mayor valorización de la evaluación de desempeño docente de la que hoy por hoy les otorgan sus protagonistas, los profesores (Alves, Cunha, Lourenço & Monteiro, 2018; Moreno, 2019).

## Referencias

- ALVES, M. P.; CUNHA, P.; LOURENÇO, A. Afonso.; MONTEIRO, A. P. Perceção dos professores sobre a avaliação do desempenho docente. **Revista Portuguesa de Educação**, 31, núm. 1, 2018, p. 61-78. <https://bit.ly/2WTXx1M>
- BAPTISTA, I. **Ética, Deontologia e Avaliação do Desempenho Docente**. Lisboa: Ministério da Educação - Conselho Científico para a Avaliação de Professores, 2011. Recuperado de <https://bit.ly/3tABpW1>
- CARVALHO, E. M. **Auto-Avaliação e Desenvolvimento Profissional Docente. Estudo Exploratório** (Dissertação de Mestrado). Instituto de Educação da Universidade do Minho, Braga, 2011. Recuperado de <https://bit.ly/2R1wclb>
- COELHO, M. J. **Avaliação de Desempenho Docente: Efeitos no Desenvolvimento Profissional** (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico de Lisboa: Escola Superior de Educação de Lisboa, Lisboa, 2013. Recuperado de <https://bit.ly/3tABpW1>
- FERREIRA, C. A. **Avaliação do Desempenho Docente. Expectativas dos professores** (Dissertação de Mestrado). Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto, 2006. Recuperado de <https://bit.ly/2RGcKiZ>
- FLORES, M. A. Da avaliação de profesores: reflexões sobre o caso português. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, n. 2, p. 240-256, 2009. Recuperado de <https://bit.ly/2MnoXmX>
- FLORES, M. A. (Org.). **A avaliação de professores numa perspectiva internacional. Sentidos e implicações**. Porto: Areal Editores, 2010.

GONÇALVES, M. E. Ramos. **Avaliação de desempenho docente. Uma experiência, uma visão.** (Relatório de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa, Viseu, 2013. Recuperado de <https://bit.ly/2CC0HZJ>

MORENO, C. A. **Identidade profissional docente: percepções dos professores sobre a (des)motivação e a (in)satisfação.** (Tese de doutoramento). Universidade Católica Portuguesa, 2019. Recuperado de <https://bit.ly/2YZvmz4>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). **TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals**, TALIS, OECD Publishing, París, 2020. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). 2014. **Perspetivas das Políticas de Educação: Portugal.** Recuperado de <https://bit.ly/3nsqcpn>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). **Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment.** OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education. OECD Publishing: París, 2013. Recuperado de <https://bit.ly/2YJfsbM>

PACHECO, J. A.; FLORES, M. A. **Formação e avaliação de Professores.** Porto: Porto Editora, 1999.

RAMOS, C. A Importância da Avaliação do Desempenho dos Professores. In RAMOS, C. (dir.), **Avaliação de Professores. Visões e Realidades. Actas da conferência internacional.** Lisboa: Conselho Científico para a Avaliação de Professores, 2008, p. 11-16.

SANTIAGO, P.; DONALDSON, G.; LOONEY, A.; NUSCHE, D. **OCDE Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Portugal**, 2012. Recuperado de <https://bit.ly/2R8X4j4>

SANTIAGO, P.; ROSEVEARE, D.; AMELSVOORT, G. VAN; MANZI, J.; MATTHEWS, P. **Teacher Evaluation in Portugal. OCDE Review.** OCDE Publishing: París, 2009. Recuperado de <https://bit.ly/2FKz5p6>

TOMÁS, I.; COSTA, J. A. Avaliação de professores nas escolas públicas portuguesas. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 19, n.72, p. 457-484, jul./set. 2011. Recuperado de <https://bit.ly/3C6cTPx>

UISEU, S.; BARROSO, J. A carreira e a avaliação dos professores em Portugal: mudanças nos modos de regulação da educação. **Currículo sem Fronteiras**, v. 20, n. 1, p. 108-128, jan./abr. 2020. <https://bit.ly/3BQqJpd>

#### Legislación consultada

Acórdão n.º 345/2002 de 10 de Outubro. *Diário da República n.º 234/2002, I Série A.* Tribunal Constitucional. Lisboa.

Decreto Regulamentar n.º 11/2008, de 23 de Maio. *Diário da República n.º 99/2008, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.



- Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio. *Diário da República n.º 112/1998, I Série B.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 14/2009, de 21 de Agosto. *Diário da República n.º 162/2009, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 14/92, de 4 de Julho. *Diário da República n.º 152/1992, 1º Suplemento, I Série B.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 1-A/2009, de 5 de Janeiro. *Diário da República n.º 2/2009, 1º Suplemento, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro. *Diário da República n.º 7/2008, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho. *Diário da República n.º 120/2010, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro. *Diário da República n.º 37/2012, I Série.* Ministério da Educação e Ciência. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 4/2008, de 5 de Fevereiro. *Diário da República n.º 25/2008, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto Regulamentar n.º 58/94, de 22 de Setembro. *Diário da República n.º 220/1994, I Série B.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de Janeiro. *Diário da República n.º 1/1998, I Série A.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 121/2005 de 26 de Julho. *Diário da República n.º 142/2005, I Série A.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 126/2000 de 5 de Julho. *Diário da República n.º 153/2000, I Série A.* Ministério da Saúde. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho. *Diário da República n.º 123/2012, I Série.* Ministério da Educação e Ciência. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril. *Diário da República n.º 98/1990, 1º Suplemento, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro. *Diário da República n.º 204/2013, I Série.* Ministério da Educação e Ciência. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 15/2007 de 19 de Janeiro. *Diário da República n.º 14/2007, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13 de Novembro. *Diário da República n.º 218/2006, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 229/2005, de 29 de Dezembro. *Diário da República n.º 249/2005, I Série A.* Ministério das Finanças e da Administração Pública. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 240/2001, de 30 de Agosto. *Diário da República n.º 201/2001, I Série A.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro. *Diário da República n.º 190/2009, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 28/2017, de 15 de março. *Diário da República n.º 53/2017, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro. *Diário da República n.º 37/2012, I Série.* Ministério da Educação e Ciência. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho. *Diário da República n.º 120/2010, I Série.* Ministério da Educação. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio. *Diário da República n.º 99/2014, 1º Suplemento, I Série.* Ministério da Educação e Ciência. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 9/2016, de 7 de março. *Diário da República n.º 46/2016, I Série*. Ministério da Educação. Lisboa.

Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro. *Diário da República n.º 208/2012, II Série*. Ministério da Educação e Ciência - Gabinete do Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar. Lisboa.

Despacho n.º 21703/2006, de 25 de Outubro. *Diário da República n.º 206/2006, II Série*. Ministério da Educação - Gabinete do Secretário de Estado da Educação. Lisboa.

Lei n.º 12/2016, de 28 de abril. *Diário da República n.º 82/2016, I Série*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n.º 16/2016, de 17 de junho. *Diário da República n.º 115/2016, I Série*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro. *Diário da República n.º 237/1986, I Série*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n.º 5/73, de 25 de Julho. *Diário do Governo n.º 173/1973, I Série*. Presidência da República. Lisboa.

Lei n.º 7/2014, de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30/2014, I Série*. Assembleia da República. Lisboa.