
AS ALTERAÇÕES AO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

REGIME DE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

REGIME DE AVALIAÇÃO

FORMAÇÃO
DEZEMBRO DE 2007

OBJECTIVOS DA ACÇÃO

- . Dotar os formandos de conhecimentos básicos sobre as regras especiais constantes do ECD
- . Apresentar a nova estrutura da Carreira Docente: hierarquia de categorias, conteúdo funcional de cada categoria, regras de promoção e progressão na carreira
- . Apresentar o novo regime de avaliação do pessoal docente.

APRESENTAÇÃO DO NOVO ESTATUTO

DECRETO –LEI N.º 15/2007, DE 19 DE JANEIRO

7.^a ALTERAÇÃO AO DEC. –LEI N.º 139-A/90, DE 28
DE ABRIL

ESPECIFICIDADES DA CARREIRA DOCENTE

- . Âmbito de aplicação do ECD
- . Deveres específicos do pessoal docente
- . Recrutamento e quadros de pessoal docente
- . Estrutura da Carreira Docente
- . Condições de trabalho do pessoal docente:
horários, faltas, férias e licenças, regime disciplinar.

REGIME DE AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

- . Intervenientes no processo de avaliação
- . Procedimentos de implementação do regime de avaliação e procedimentos de avaliação dos docentes
- . Etapas do processo de avaliação: Da auto – avaliação ao recurso hierárquico

REGIME DE AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

A avaliação do desempenho sofreu uma verdadeira **revolução coperneciana** na medida em que a mesma deixa de estar dependente da vontade do docente - que a despoletava através da entrega do relatório crítico - e deixa de estar centrada neste documento, único considerado para efeitos de avaliação

ESPECIFICIDADES DA CARREIRA DOCENTE

- . REGIME DE INGRESSO
- . REGIME DE PROMOÇÃO OU ACESSO
- . REGIME DE PROGRESSÃO
- . AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ECD - REGIME ESPECIAL

JUSTIFICAÇÃO

CORPO ESPECIAL DA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA DOTADO DE CARREIRA PRÓPRIA E
COM REGIME DE RECRUTAMENTO PRÓPRIO

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

. CONCURSO EXTERNO

. QUADROS DE PESSOAL DOCENTE

. QUADROS DE AGRUPAMENTO DE ESCOLAS

. QUADROS DE ESCOLA

. QUADROS DE ZONA PEDAGÓGICA

CARREIRA DOCENTE (1)

CARREIRA PRÓPRIA EM SENTIDO ESTRITO

CARREIRA ESTRUTURADA EM DUAS
CATEGORIAS HIERARQUIZADAS

- . DIFERENTES CONTEÚDOS FUNCIONAIS
- . REGRAS DE PROMOÇÃO

CARREIRA DOCENTE (2)

MANTÉM-SE A PROGRESSÃO DENTRO DE CADA CATEGORIA

CADA UMA DAS CATEGORIA DESENVOLVE-SE EM ESCALÕES

PROGRESSÃO (1)

Consiste na mudança de escalão dentro de cada categoria : **Professor / Professor Titular**

O Diploma estabelece as regras de progressão entre escalões de uma mesma categoria e define a duração temporal de cada escalão

Professor: 6 escalões (5/5/5/4/4/6)

Professor Titular: 3 escalões (6/6/6)

Categoria: Professor

	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º
Escalão						*
Índice	167	188	205	218	235	245
Anos	5	5	5	4	4	6
Prova pública				15 anos		
Acesso				18 anos		

6.º ESCALÃO (*)

Requisitos cumulativos:

- 1) completem o módulo de tempo de serviço no escalão anterior;
- 2) Obtenham no mesmo período avaliação não inferior a Bom;
- 3) Tenham sido opositores ao concurso de acesso e não tenham sido providos por inexistência de vaga.

O tempo prestado neste escalão conta como tempo prestado no 1.º escalão da categoria de professor titular até ao limite de 6 anos, após provimento nesta categoria

Categoria: Professor Titular

	1.º	2.º	3.º
Escalão			
Índice	245	299	340
Anos	6	6	6

PROGRESSÃO(2)

INGRESSO NA CARREIRA

Regra: pelo 1.º escalão da categoria de professor

Exceção: escalão de professor correspondente ao tempo de serviço prestado em funções docente classificado com BOM, independentemente da natureza do vínculo

PROGRESSÃO (3)

REQUISITOS CUMULATIVOS PARA A PROGRESSÃO

Permanência de um período mínimo de serviço docente efectivo no escalão imediatamente anterior, com pelo menos, dois (Professor) ou três (Professor Titular) períodos de avaliação de desempenho com mínimo de **Bom**

Frequência, com aproveitamento, de módulos de formação contínua que correspondam em média a 25 horas anuais

PROGRESSÃO (4)

- . A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a **Bom** fica dependente do cumprimento de, pelo menos, 95% das actividades lectivas em cada ano escolar a que se reporta a avaliação
- . Os docente na situação de doença prolongada ou licença de maternidade/paternidade podem ser avaliados desde que tenham, no ano escolar, completado seis meses de serviço docente efectivo
- . Os períodos referentes a requisição, destacamento ou comissão de serviço em funções não docentes, de natureza técnico - pedagógica, são considerados para progressão na carreira, desde que esses períodos não excedam 2 anos do módulo de tempo de serviço correspondente à duração desse escalão e os professores tenham obtido avaliação de mínimo **Bom**

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º

(1)

Regra: da transição entre estruturas de carreira não pode resultar diminuição do valor da remuneração base que o docente auferia à data da entrada em vigor do ECD

1.º e 2.º escalões: Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99 até perfazerem, no seu cômputo global, 8 anos de tempo de serviço docente para efeitos e progressão, com avaliação de desempenho mínima de **Bom**, após o que transitam para o 1.º escalão de **Professor**

3.º escalão: Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99, até perfazerem 3 anos de permanência no escalão para efeitos de progressão, com avaliação de desempenho mínima de **Bom**, após o que transitam para o 1.º escalão de **Professor**

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º (2)

4.º , 5.º e 6.º escalões: transitam para a nova estrutura da carreira docente na categoria de Professor e para o escalão a que corresponda índice igual àquele em que se encontram posicionados

7.º escalão:

docentes bacharéis que ingressaram no 1.º escalão e docentes posicionados no 7.º transitam para a nova estrutura da carreira docente na categoria de Professor e para o escalão a que corresponda índice igual àquele em que se encontram posicionados

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º (3)

Ingresso no 3.º, estando no 7.º/I : Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99, transitando ao 7.º/II, após perfazerem 4 anos de tempo de serviço docente para efeitos e progressão, com avaliação de desempenho mínima de **Bom**; após perfazerem 2 anos de tempo de serviço docente para efeitos de progressão, com avaliação de desempenho mínima de **Bom**, são integrados no 5.º escalão da categoria de **Professor**

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º (4)

Ingresso no 3.º, estando no 7.º/II: Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99, com regime de progressão constante do art. 15.º, al) b) - permanência de dois anos-, com avaliação mínima de Bom, até se integrarem na estrutura da nova carreira no 5.º escalão da categoria de **Professor**

8.º, 9.º e 10.º escalões: transitam para a categoria de **Professor**, mantendo os índices remuneratórios actualmente auferidos

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º

Professor

Posicionamento anterior	Nova carreira	Condição
1.º escalão 2.º escalão	1.º escalão Índice 167	Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99 até perfazerem, no seu cômputo global, 8 anos de tempo de serviço docente para efeitos e progressão, com avaliação de desempenho mínima de Bom , após o que transitam para o 1.º escalão de Professor
3.º escalão	1.º escalão Índice 167	Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99, até perfazerem 3 anos de permanência no escalão para efeitos de progressão, com avaliação de desempenho mínima de Bom, após o que transitam para o 1.º escalão de Professor

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º

Professor

Posicionamento anterior	Nova carreira	Condição
4.º escalão 5.º escalão 6.º escalão	1.º escalão/índice 167 2.º escalão/índice 188 3.º escalão/índice 205	Transitam para a nova estrutura da carreira docente na categoria de Professor e para o escalão a que corresponda índice igual àquele em que se encontram posicionados
7.º escalão (bacharéis que ingressaram no 1.º escalão e licenciados)	4.º escalão/ índice 218	Transitam para a nova estrutura da carreira docente na categoria de Professor e para o escalão a que corresponda índice igual àquele em que se encontram posicionados

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º

Professor

Posicionamento anterior	Nova carreira	Condição
7.º /nível I	5.º escalão/índice 235	Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99 , transitando ao 7.º/II, após perfazerem 4 anos de tempo de serviço docente para efeitos e progressão no 1.º nível, com avaliação de desempenho mínima de Bom; após perfazerem 2 anos de tempo de serviço docente para efeitos de progressão neste nível, com avaliação de desempenho mínima de Bom são integrados no 5.º escalão da categoria de Professor
7.º /nível II	5.º escalão/índice 235	Mantém-se na estrutura e índices do DL n.º 312/99, com o regime de progressão constante do art. 15.º, al) b) - permanência de 2 anos -, com avaliação mínima de Bom, até se integrarem na estrutura da nova carreira no 5.º escalão da categoria de Professor

TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE - art. 10.º

Professor

Posicionamento anterior	Nova carreira	Condição
7.º /nível III	5.º escalão/índice 235	Transitam para a nova estrutura da carreira docente na categoria de Professor e para o escalão a que correspondam índice igual àquele em que se encontram posicionados
8.º escalão 9.º escalão 10.º escalão	Índice 245 Índice 299 Índice 340	Transitam para a nova estrutura da carreira docente na categoria de Professor e para o escalão a que correspondam índice igual àquele em que se encontram posicionados

REGIME ESPECIAL DE REPOSICIONAMENTO SALARIAL

art. 12.º

Progride, ainda, na estrutura antiga, transitando posteriormente a escalão e índice correspondente da nova carreira, o docente que, cumulativamente:

- » Entregou do documento de reflexão crítica;
- » Completa módulo de tempo de serviço no prazo de 60 dias após descongelamento
- » Tenha obtido, relativamente ao documento de reflexão crítica, menção de Satisfaz

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (1)

Artigos 40.º a 49.º do ECD

- . Não coincidência da avaliação com os momentos de progressão na carreira
- . Relevância na carreira em obediência aos princípios da diferenciação, promoção e valorização do mérito
- . Pressupostos: critérios previamente definidos e relevância da envolvimento em que o serviço é desempenhado (art. 42/1)

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (2)

RELEVÂNCIA

A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Progressão e acesso na carreira
- b) Conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório – regime especial de avaliação de desempenho
- c) Renovação do contrato - regime especial de avaliação de desempenho

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (3)

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

- a) Docentes em exercício efectivo de funções docentes;
- b) Docentes contratados nos termos do art. 33.º do ECD;
- c) Docentes contratados nos termos do DL 35/2006;
- d) Docentes em exercício efectivo de outras funções educativas.

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (4)

DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO

- a) Vertente profissional e ética;
- b) Desenvolvimento do ensino aprendizagem;
- c) Participação na escola e relação com a comunidade escolar;
- d) Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (5)

PERIODICIDADE

Final de cada período de dois anos e reporta-se ao tempo de serviço prestado nesse período

INSTRUMENTOS DE REGISTO (diferente de fichas de avaliação, com aprovados por despacho do Ministro da Educação)

Normalizados com vista à recolha de toda a informação relevante para efeitos de avaliação do desempenho

Elaborados e aprovados pelo CP tendo em conta as recomendações do CCAP

Disposições finais e transitórias : a estabelecer nos 20 dias úteis posteriores à entrada em vigor

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (6)

REQUISITOS DO TEMPO DE SERVIÇO

Docentes na carreira: pelo menos um ano escolar independentemente do estabelecimento de ensino onde exercem funções

Sem um ano: avaliação desse ano efectuada conjuntamente com o período seguinte

Excepções: docentes com mobilidade ou em LSV no ensino de Português no estrangeiro

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (7)

ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO

(Disposições finais e transitórias: a estabelecer nos 20 dias úteis posteriores à entrada em vigor)

- a) Objectivos e metas fixados no **projecto educativo** e no **plano anual de actividades**;
- a) Indicadores de medida previamente estabelecidos pela escola, nomeadamente quanto ao **progresso dos resultados escolares esperados** e **redução das taxas de abandono escolares**;
- b) Por RI objectivos fixados no **plano curricular de turma**.

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (8)

OBJECTIVOS INDIVIDUAIS

Permitem aferir do contributo do avaliado para a concretização dos objectivos e metas estabelecidos no projecto educativo e no plano anual de actividades

Apresentação de **proposta pelo avaliado** no início do período a que respeita a avaliação

Falta de acordo prevalece a posição dos avaliadores

Docente pode registar esse facto na ficha de auto – avaliação

(Disposições finais e transitórias: 10 dias úteis após a elaboração e aprovação dos instrumentos de registo e dos indicadores de medida estabelecidos com elementos de referência da avaliação)

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (8)

Itens de referência para a formulação dos objectivos:

- a) **Melhoria dos resultados escolares dos alunos** (fixação anual);
- b) **Redução do abandono escolar** (fixação anual);
- c) Prestação de apoio à aprendizagem dos alunos incluindo aqueles com dificuldades de aprendizagem;
- d) Participação nas estruturas de orientação educativa e dos órgão de gestão;
- e) Relação com a comunidade;
- f) Formação contínua adequado ao cumprimento do plano individual de desenvolvimento profissional do docente;
- g) Participação e dinamização: 1) projectos e/ou actividades do PAA; 2) de outros projectos e actividades extracurriculares;

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (9)

INTERVENIENTES

Avaliado

Direito à avaliação a qual deve contribuir para o seu desenvolvimento pessoal

Direito a que sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho

Dever de proceder à auto - avaliação

Direito de acesso a toda a informação referente ao processo de avaliação

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (10)

AVALIADORES

A) Coordenador do departamento curricular

Pode delegar as competências noutros professores titulares, pertencentes, sempre que possível, ao mesmo GR do avaliado; em termos s definir por despacho do ME

A) Presidente do CE

Pode delegar as competências noutros membros da CE

Na ausência ou impedimento dos avaliadores a avaliação é assegurada pela comissão de coordenação da avaliação do desempenho

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (11)

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Composição : presidente do CP, que coordena; 4 PT do CP por este designados

As metas e objectivos traçados para a escola são considerados para efeitos de:

Emissão de directivas com vista a uma aplicação objectiva e harmónica do sistema;

Validação das menções de Ex., MB e Ins.

Aprova o seu regimento

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (12)

PROCESSO

Realiza-se até ao termo do ano civil em que se completar o módulo de 2 anos

RI: calendário com **prazos** máximos de duração de cada uma das fases (para a fixação de objectivos deve ser tido em conta a necessidade de conhecimento dos alunos)

FASES

- I. Preenchimento da ficha de auto - avaliação
- II. Preenchimento das fichas de avaliação pelos avaliadores
- III. Conferência e validação das propostas de Ex., MB e Ins. pela comissão de coordenação da avaliação
- IV. Realização de entrevista individual
- V. Realização de reunião conjunta dos avaliadores

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (13)

I. PREENCHIMENTO DA FICHA DE AUTO - AVALIAÇÃO

Obrigatória

Preenchimento de ficha própria

Elemento a considerar na avaliação de desempenho mas não sendo os seus resultados vinculativos

Discutida na fase de entrevista dos avaliadores com o avaliado

Elementos a considerar na auto – avaliação:

- a) Progresso dos resultados dos alunos nos anos em avaliação;
- b) Evolução dos resultados face á evolução média dos resultados;
- c) Resultados nas provas de avaliação externa, tendo presente a diferença entre as classificações internas e externas.

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (14)

II. PREENCHIMENTO DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO PELOS AVALIADORES

Avaliação realizada pelo Coordenador de Departamento Curricular

Pondera o envolvimento e a qualidade científico-pedagógica do docente, com base na apreciação dos seguintes parâmetros classificativos:

- a) Preparação e organização das actividades lectivas;
- b) Realização das actividades lectivas;
- c) Relação pedagógica com os alunos;
- d) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (15)

Avaliação realizada pela direcção executiva

São ponderados, em função de elementos disponíveis, os seguintes indicadores de classificação:

- a) Nível de assiduidade;
- b) Serviço distribuído;
- c) Progresso dos resultados escolares esperados para os alunos e taxas de abandono escolar, tendo em conta o contexto sócio - educativo;
- d) Participação dos docentes no agrupamento ou escola não agrupada e apreciação do seu trabalho colaborativo em projectos conjuntos de melhoria da actividade didáctica e dos resultados das aprendizagens;

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (16)

- e) Acções de formação contínua concluídas;**
- f) Exercício de outros cargos ou funções de natureza pedagógica**
- g) Dinamização de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação;**
- h) Apreciação realizada pelos pais e encarregados de educação dos alunos, desde que obtida a concordância do docente, e nos termos a definir no regulamento interno.**

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (17)

Fichas de avaliação

Modelos aprovados por despacho ME que contém também a valoração de cada item ou objectivo

Pontuação expressas numa escala de 1 a 10

Quando um item não pode ser avaliado procede-se à reconversão de escala da ficha de modo a ser possível nos restantes alcançar a pontuação máxima

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (18)

SISTEMA DE AVALIAÇÃO

As menções qualitativas correspondem ao grau de cumprimento dos objectivos fixados e ao nível de competência demonstrada na sua concretização, tendo em conta os princípios orientadores que forem formulados pelo CCAP para a definição dos respectivos padrões

Fixação de percentagens máximas para atribuição de Ex. e MB, que têm por referência os resultados da avaliação externa – garante da diferenciação dos desempenhos

Bom : cumprimento de 95% do serviço lectivo distribuído

Excelente : cumprimento de 100% do serviço lectivo distribuído

Critério de desempate para menções de Ex. e MB

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (19)

III. CONFERÊNCIA E VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS DE EX., MB E INS. PELA COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Assegurar a aplicação das percentagens máximas atribuídas

Confirmação formal em acta do cumprimento dessas percentagens

Não validação implica devolução aos avaliadores com as orientações que estes devem cumprir para assegurar posterior validação

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (20)

IV. ENTREVISTA INDIVIDUAL

Visa dar a conhecer a proposta de avaliação e proporcionar a oportunidade da sua apreciação conjunta, bem como a análise da ficha de auto-avaliação

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (21)

V. REALIZAÇÃO DE REUNIÃO CONJUNTA DOS AVALIADORES

Visa a atribuição da avaliação final ponderados os factores considerados para a avaliação e auto-avaliação

desta reunião resulta a atribuição de uma menção qualitativa e quantitativa que será dada a conhecer ao avaliado

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (22)

GARANTIAS

Reclamação escrita para os avaliadores no prazo de **10 dias úteis**;

Decisão no prazo máximo de **15 dias úteis** ouvida a comissão de avaliação que emite parecer vinculativo no prazo máximo de **5 dias** subsequentes à recepção do pedido;

Não pode basear-se na comparação entre avaliação salvo quando for motivada pela aplicação das percentagens máximas para o Ex. e MB

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (24)

Recurso a interpor para o Director Regional no prazo de **10 dias úteis** a contar do conhecimento

Decisão a proferir em **10 dias úteis** a contar da interposição

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (25)

REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO

A) Docentes em período probatório

B) Docentes em **regime de contrato**:

- .6 meses consecutivos de serviço

- .entre 120 dias e 6 meses por decisão do órgão executivo, com procedimento simplificado de acordo com orientações do CCAP

- .auto – avaliação efectuado pelo menos 20 dias antes do termo do contrato

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (26)

C) Coordenador do departamento curricular:

Participação dos avaliados com uma ponderação máxima de 10% no que respeita à avaliação das funções de coordenação (retirado da ponderação do PCE)

D) Docentes em regime de mobilidade

(Membros das direcções executivas e directores de centros de formação de professores das associações de escolas – legislação própria)

NOVO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (27)

2007/2008

2 aulas observadas, unidades didáticas diferenciadas

Dispensa de observação de aulas do GR 100 (EE)

Dispensa do GR 110 (1.º Ciclo) com autorização da DRE, sob proposta do CE, ouvido o CP, com fundamento na inexistência de condições para a sua realização

Nunca dispensado quando o docente necessita da avaliação no ano de 2007/2008 para efeitos de progressão