

Escola
Secundária São
Pedro,
Vila Real

AVALIAÇÃO DESEMPENHO PESSOAL DOCENTE



Uma Escol(h)a de Sucesso Pleno

Índice

Enquadramento	2
Objetivos	2
1. Dimensões da Avaliação	2
2. Periodicidade	2
2.1. Docentes Integrados na Carreira	2
2.2. Docentes com Contrato a Termo.....	3
3. Formação Contínua	3
4. Elementos Base de Referência	3
5. Documentos relativos ao processo de avaliação de desempenho	3
6. Observação de Aulas	3
7. Autoavaliação	4
7.1. Relatório de Autoavaliação.....	4
7.1.1. Docentes com contrato a termo.....	4
7.1.2. Docentes integrados na carreira docente	4
7.1.3. Avaliados ao abrigo das condições especiais de avaliação os seguintes docentes.....	4
8. Avaliadores Internos	5
9. Critérios de Avaliação	6
10. Classificação Final	6
10.1. Regime Geral	6
10.2 Regime especial	6
11. Bolsa de Avaliadores Externos	6
12. Universos de docentes a avaliar	7
13. Percentis a Aplicar	7
13.1. Critérios de Desempate.....	7
13.2. Opção pela Classificação mais favorável.....	8
Anexo 1 - Dimensões, Subdimensões e Indicadores de avaliação definidos para a escola	9
Anexo 2- Parâmetros de referência para a avaliação interna	10
Anexo 3- Calendário de Avaliação de Desempenho	11

Enquadramento

A avaliação do desempenho docente, nos termos definidos pelo Estatuto da Carreira Docente (ECD), *"visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional [dos docentes] no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência"* (Artº 40º, nº 2 do ECD).

Objetivos

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

1. Dimensões da Avaliação (artigo 4.º, Decreto Regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro)

A avaliação incide sobre as dimensões

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

2. Periodicidade

2.1. Docentes Integrados na Carreira

- Ciclo de 4 anos letivos (1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º escalões)
- Ciclo de 2 anos letivos (5.º escalão)

O processo de avaliação deve estar concluído:

Antes do fim de cada ciclo avaliativo, para a generalidade dos docentes;

No último ano escolar anterior ao fim do respetivo ciclo avaliativo, para os docentes integrados no 5.º escalão.

2.2. Docentes com Contrato a Termo

- Ciclo de 1 ano letivo (máximo);
- Serviço docente de 180 dias (mínimo).

Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo (n.º 7, do art.º 18º do DR 26/2012 de 21/02).

Deste modo não poderão aceder à menção de *Excelente*.

3. Formação Contínua

Horas de formação necessárias para progressão na carreira docente:

- **25 horas**, no **5.º escalão** da carreira docente;
- 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

Nota: o docente deverá considerar, conforme a situação, a oferta disponibilizada pela Escola em parceria com o CFAE de Vila Real.

A partir de 1 de janeiro de 2019, em matéria de formação considerada para a progressão na carreira, o docente do quadro deve obrigatoriamente realizar pelo menos 50% da formação no seu grupo de recrutamento.

4. Elementos Base de Referência

Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo em vigor.

Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões que constam na Ficha de Registo de Avaliação aprovadas no Conselho Pedagógico.

Os parâmetros, estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa, da dimensão científica e pedagógica (Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro), no caso de observação de aulas (docentes integrados na carreira).

5. Documentos relativos ao processo de avaliação de desempenho

- Projeto Docente (tem carácter opcional), sendo substituído, para efeitos avaliativos, pelas Metas e Objetivos do Projeto Educativo (se não for apresentado pelo avaliado);
- Relatório de Autoavaliação (responsabilidade do avaliado);
- Ficha de Registo de Avaliação do desempenho docente – (responsabilidade do avaliador).

6. Observação de Aulas

Nos termos do disposto no n.º 2, artigo 18.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a observação de aulas é obrigatória nos seguintes casos:

- a. Docentes em período probatório;
- b. Docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira docente;
- c. Para atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão;
- d. Docentes integrados na carreira que tenham obtido a menção de Insuficiente.

Disposições transitórias: (Artigo 12.º, Despacho normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro)

Nota: A observação de aulas não é prejudicada pela vigência de disposições legais que temporariamente impeçam a progressão na carreira. Proceder-se-á de acordo com a normal progressão na carreira docente.

7. Autoavaliação

O modelo de Relatório de Autoavaliação obedece ao estipulado no Despacho Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro.

7.1. Relatório de Autoavaliação

7.1.1. Docentes com contrato a termo

O Relatório deverá ter no máximo três páginas, e não conter anexos. Deverá ser entregue ao avaliador, conforme “Calendário da ADD - 2019/2020”;

Os Coordenadores de Departamento avaliam os docentes contratados do seu Departamento, no entanto, o Coordenador poderá designar outro avaliador, observando os seguintes requisitos:

- a. Ser docente integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado e pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- b. Deter, preferencialmente, experiência em funções de avaliador no processo ADD.

7.1.2. Docentes integrados na carreira docente

Para os docentes do 1.º ao 7.º escalões, o relatório deverá ter no máximo três páginas e não conter anexos. Deverá ser entregue ao avaliador, conforme Calendário da ADD.

Para os docentes em condições especiais de avaliação, o relatório deverá ter no máximo seis páginas e não conter anexos. Deverá reportar-se ao trabalho desenvolvido nos anos letivos correspondentes ao ciclo avaliativo.

7.1.3. Avaliados ao abrigo das condições especiais de avaliação os seguintes docentes

- a. Posicionados no 8.º escalão da carreira, desde que avaliados com a menção de satisfaz ao abrigo do decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, e com avaliação de, pelo menos bom, de acordo com o atual modelo de avaliação;
- b. Posicionados nos 9.º e 10.º escalões da carreira docente;

c. Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, de departamento curricular e o avaliador por este designado.

Para efeitos da obtenção da menção de Muito Bom ou Excelente

Os docentes referidos no ponto anterior devem integrar o contingente geral, sujeitar-se às suas regras, nomeadamente entregarem relatório anual durante todo o ciclo avaliativo.

8. Avaliadores Internos

Anualmente, o Presidente da SADD pode reunir com os avaliadores internos para uniformizar procedimentos.

O Coordenador de Departamento poderá designar avaliadores internos observando os seguintes requisitos:

- a. Ser docente integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b. Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c. Deter, preferencialmente, experiência em funções de avaliador no processo ADD;
- d. Por orientação da SADD serão promovidas reuniões anuais com os coordenadores de departamento e avaliadores internos.

Em todo o processo, a supervisão, no que diz respeito à aplicação das normas e procedimentos, quer internas quer externas, é sempre da responsabilidade do coordenador de departamento.

Por decisão da SADD, em matéria de avaliação, ao nível da respetiva grelha deve distinguir-se:

Professores contratados – Os docentes contratados não são obrigados a frequentar ações de formação contínua de professores para efeitos de avaliação do desempenho docente. A classificação da avaliação deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final;

Professores do quadro – formação obrigatória. Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente. A formação contínua é um dos requisitos obrigatórios para efeitos de progressão na carreira. O reconhecimento do direito à progressão ao escalão seguinte, para além dos outros requisitos, depende da frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, num total não inferior a:

- 25 horas, no 5º escalão da carreira docente;
- 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

9. Critérios de Avaliação

O resultado final da avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, correspondentes às menções qualitativas seguintes:

- a. Excelente (de 9 a 10 valores)
- b. Muito Bom (de 8 a 8,9 valores)
- c. Bom (de 6,5 a 7,9 valores)
- d. Regular (de 5 a 6,4 valores)
- e. Insuficiente (de 1 a 4,9 valores).

10. Classificação Final

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas dimensões em avaliação.

10.1. Regime Geral

A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação, atribuída nos seguintes termos:

- a. *Dimensão científica e pedagógica - 60%*
- b. *Dimensão participação na escola e relação com a comunidade – 20%*
- c. *Dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional – 20%*

(Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70 % da percentagem atribuída à dimensão e pedagógica).

A SADD, depois de analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, atribui a classificação final aplicando as percentagens de diferenciação;

Em caso de desempate, aplicam-se os critérios referidos no art.º 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 ponto 15.

10.2 Regime especial

A classificação final é o resultado da média simples das pontuações obtidas nas duas dimensões em avaliação:

- a. Participação na escola e relação com a comunidade;
- b. Formação contínua e desenvolvimento profissional;
- c. A classificação final é atribuída pelo Diretor, após parecer da SADD.

11. Bolsa de Avaliadores Externos

De acordo com o Despacho Normativo n.º 24/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, 26 de

outubro, a bolsa de avaliadores é composta por docentes que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a. Estar integrado no 4.º escalão ou superior da carreira;
- b. Ser titular do grau de doutor ou mestre em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica ou ter formação especializada naquelas áreas ou possuir experiência profissional no exercício de funções de supervisão pedagógica integrem observação de aulas.

Para o efeito, anualmente, far-se-á uma atualização da bolsa e correspondente envio ao Centro de Formação.

12. Universos de docentes a avaliar

- a. Docentes contratados;
- b. Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- c. Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimento;
- d. Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.

13. Percentis a Aplicar

Na escola, os requisitos para a atribuição das menções qualitativas de *Excelente* e de *Muito Bom* são:

- a. Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;
- b. Muito Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente.

13.1. Critérios de Desempate

Em conformidade com o disposto no art.º 22.º do Dec. Reg. 26/2012, quando, for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho, relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

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

13.2. Opção pela Classificação mais favorável

De acordo com o artigo 30º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, após a avaliação do desempenho obtida pelo referido diploma, no final do 1.º ciclo de avaliação:

- Após a avaliação no corrente ciclo avaliativo, cada docente **opta**, para efeitos de progressão, **pela classificação mais favorável que obteve num dos três últimos ciclos avaliativos.**

- Docentes integrados no **2º e 4º escalão** ou que **pretendam a atribuição da menção de *Excelente***: o avaliado pode solicitar a recuperação da classificação atribuída na observação de aulas (DR n.º 2/2010 e DR n.º 2/2008).

Anexo 1 - Dimensões, Subdimensões e Indicadores de avaliação definidos para a escola

Dimensão Científica Pedagógica	
Preparação e organização das atividades letivas	<ul style="list-style-type: none"> • Planificou o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina • Adequou as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos; • Organizou e geriu as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis; • Utilizou recursos inovadores incluindo as tecnologias de informação e comunicação.
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos:	<ul style="list-style-type: none"> • Concebeu, aplicou, corrigiu e classificou os instrumentos de avaliação das aprendizagens; • Utilizou os resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e realização das atividades letivas; • Aplicou, na avaliação dos alunos, os critérios indicados pela administração educativa ou aprovados pelos órgãos competentes; • Promoveu a autoavaliação dos alunos.
Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa	
Contributo para a concretização dos objetivos e metas do PEA e do PAA:	<ul style="list-style-type: none"> • Propôs atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA; • Coordenou e dinamizou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA; • Participou com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PAA; • Avaliou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA.
Participação nas estruturas de coordenação educativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentou propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa; • Desenvolveu trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa; • Participou nas estruturas de coordenação educativa; • Constituiu-se como referência no seio da coordenação educativa.
Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenou, dinamizou e avaliou projetos de investigação de desenvolvimento e inovação educativa no âmbito do PEA; • Envolveu a comunidade educativa em torno dos projetos de investigação que promove • Organizou congressos, seminários, colóquios, encontros sobre questões educativas; • Publicou livros, artigos, faz comunicações de investigações realizadas no âmbito educacional.
Relação com a comunidade educativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Organizou atividades que visam a participação ativa da comunidade • Participou em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade; • Fomentou relações de convivência, cordialidade, aproximação, solidariedade, clima de confiança entre a comunidade educativa; • Promoveu processos de autorregulação e articulação entre a Escola as famílias e a comunidade.
Formação Contínua e desenvolvimento Profissional	
Formação contínua:	<ul style="list-style-type: none"> • Promoveu e desenvolveu formação no seio do agrupamento; • Participou em ações de formação contínua; • Participou em processos formativos e de atualização do conhecimento profissional.
Desenvolvimento profissional:	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolveu estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático); • Analisou criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas; • Desenvolveu trabalho colaborativo e reflexivo com pares, e nos órgãos da escola; • Aplicou o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola.

Anexo 2- Parâmetros de referência para a avaliação interna

Dimensões	1. Científica e pedagógica	2. Participação na escola e relação com a comunidade	3. Formação contínua e desenvolvimento profissional
Níveis de desempenho	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos didáticos • Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos conteúdos disciplinares • Aspectos relacionais • Articulação disciplinar • Resultados escolares dos alunos 	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cargos e funções para que foi designado • Organização e participação em projetos e atividades da escola/atividades promovidas 	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquisição e atualização de conhecimento profissional • Responsabilização sobre a prática profissional
Excelente (9 a 10)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente nível de desempenho, tanto em termos relacionais como didáticos • Excelente contributo para a melhoria dos resultados escolares dos alunos • Excelente desempenho, ao nível da articulação disciplinar 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempenho pleno, ao nível dos cargos e funções para que foi designado • Organização e participação, excelentes, em projetos e atividades da escola 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pleno interesse pela aquisição e atualização • de conhecimento profissional • Responsabilidade plena pelo seu desenvolvimento profissional; • Reflexão crítica inequívoca e reconhecimento da importância de desenvolver investigação sobre práticas profissionais
Muito Bom (8 a 8,9)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muito bom nível de desempenho, tanto em termos relacionais como didáticos • Muito bom contributo para a melhoria dos resultados escolares dos alunos • Muito bom desempenho, ao nível da articulação disciplinar 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muito bom desempenho, ao nível dos cargos e funções para que foi designado • Organização e participação, muito dinâmicas, em projetos e atividades da escola 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muito interesse pela aquisição e atualização de conhecimento profissional • Muito bom nível de responsabilidade pelo seu desenvolvimento profissional, • Muito boa reflexão crítica e reconhecimento da importância de desenvolver investigação sobre práticas profissionais
Bom (6,5 a 7,9)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bom desempenho, tanto em termos relacionais como didáticos • Bom contributo para a melhoria dos resultados escolares dos alunos • Bom desempenho, ao nível da articulação disciplinar 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bom desempenho, ao nível dos cargos e funções para que foi designado • Organização e participação, dinâmicas, em projetos e atividades da escola 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interesse pela aquisição e atualização de conhecimento profissional • Bom nível de responsabilidade pelo seu desenvolvimento profissional, • Boa reflexão crítica e reconhecimento da importância de desenvolver investigação sobre práticas profissionais
Regular (5 a 6,4)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bom desempenho, tanto em termos relacionais como didáticos • Bom contributo para a melhoria dos resultados escolares dos alunos • Bom desempenho, ao nível da articulação disciplinar 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempenho regular, ao nível dos cargos e funções para que foi designado • Organização e participação, pouco dinâmicas, em projetos e atividades da escola. 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pouco Interesse pela aquisição e atualização de conhecimento profissional • Responsabilidade regular pelo seu desenvolvimento profissional • Reflexão crítica regular e reconhecimento da importância de desenvolver investigação sobre práticas profissionais
Insuficiente (1 a 4,9)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falhas graves evidentes em termos relacionais e pedagógicos • Contributo insuficiente para a melhoria dos resultados escolares dos alunos • Desempenho insuficiente, ao nível da articulação disciplinar. 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falhas graves no desempenho dos cargos e funções para que foi designado • Organização e participação, nulas, em projetos e atividades da escola. 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausência de interesse pela aquisição e atualização de conhecimento profissional • Ausência de responsabilidade pelo seu desenvolvimento profissional. • Ausência de reflexão crítica e não reconhecimento da importância de desenvolver investigação sobre práticas profissionais.

Anexo 3- Calendário de Avaliação de Desempenho

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE - MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS			
CALENDARIZAÇÃO 2019-2020 – REVISTA e APROVADA			
Reunião da SADD de 26-05-2020			
Circular B20028014G, de 14-04-2020 e FAQ's emitidas pela DGAE a 21 de maio			
	PROCEDIMENTOS	PRAZOS	
Docentes contratados	Do avaliado: - Entrega do relatório de autoavaliação nos Serviços Administrativos (art.º 19 do DR nº26/2012)	Até 02 -07-2020	
	Do avaliador interno: - Leitura e análise do relatório de autoavaliação; - Preenchimento da ficha de registo de avaliação com atribuição de uma proposta de classificação final. (ponto 3, art.º 14 do DR n.º26/2012)	De 03-07-2020 a 08-07-2020	
	Reunião da SADD : - Análise das propostas dos avaliadores internos; - Aprovação da classificação final, harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos. (alínea e), ponto 2, art.º 12 e ponto 4, art.º 21, do DR nº26/2012)	09 de julho de 2020	
	Comunicação da avaliação final aos avaliados (Ponto 5 artº 21 do DR nº26/2012)	De 20-07-2020 a 24-07-2020	
	Período de reclamação e recurso	De acordo com os artº 24 e 25 do DR nº26/2012	
Docentes do QE ou QZP	Não Avaliados em 2019-2020	Entrega do relatório de autoavaliação nos Serviços Administrativos (art.º 19 do DR nº26/2012)	Até 24-07-2020
		Entrega do relatório de autoavaliação nos Serviços Administrativos (art.º 19 do DR nº26/2012)	Até 18-12-2020
	*	Do avaliador interno : - Leitura e análise do relatório de autoavaliação; - Preenchimento da ficha de registo de avaliação com atribuição de uma proposta de classificação final. (ponto 3, art.º 14 do DR n.º26/2012)	De 21-12-2020 a 11-01-2021
	Avaliados em 2019-2020 ou em Período Probatório	Reunião da SADD : - Análise das propostas dos avaliadores internos - Aprovação da classificação final, harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos. (alínea e), ponto 2, art.º 12 e ponto 4, art.º 21, do DR nº26/2012)	12-01-2021
		Comunicação da avaliação final aos avaliados (Ponto 5 artº 21 do DR nº26/2012)	De 25-01-2021 a 29-01-2021
		Período de reclamação e recurso	De acordo com os artº 24 e 25 do DR nº26/2012