

A Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho Docente (CCAD) do Agrupamento de Escolas de Pinheiro, para dar cumprimento ao estipulado nos pontos 3 e 4 do art.º 12.º do Decreto Regulamentar n.º 2/ 2010, de 23 de Junho estabelece as seguintes directivas para a avaliação de desempenho do pessoal docente.

I - REFERENCIAIS

A avaliação de desempenho pressupõe a existência de um quadro de referência:

Externo – constituído por um conjunto de normas, objectivos e padrões de desempenho que enformam o modelo;

Interno – que tem em conta o contexto socioeducativo em que o docente desenvolve a sua actividade.

O Projecto Educativo, enquanto documento orientador das políticas educativas da Escola, assentes nas características da comunidade educativa, define os princípios orientadores e as linhas gerais de actuação, reflecte a missão e a visão de Escola, e traça um Plano de Acção distribuído por quatro áreas de intervenção prioritárias, onde se são definidos os objectivos gerais a atingir.

O Plano Anual de Actividades, enquanto documento operacionalizador do Projecto Educativo, é elaborado no respeito pelos princípios e orientações nele definidos, os quais subjazem às metas e objectivos traçados:

METAS

1. Promover a qualidade do ensino.
2. Incrementar o sucesso educativo.
3. Erradicar o abandono escolar.
4. Contribuir para a qualificação académica e/ou profissional da população com mais de 18 anos, do concelho de Penafiel.

OBJECTIVOS

1. Melhorar os resultados escolares dos alunos.
2. Reduzir o abandono escolar.
3. Prestar apoio à aprendizagem dos alunos, incluindo aqueles com D.A.
4. Participar nas estruturas de orientação educativa e nos órgãos de gestão da escola agrupada.
5. Promover a relação com a Comunidade.
6. Frequentar Formação Contínua e/ou Especializada adequada ao Plano de Desenvolvimento Profissional do Docente.
7. Dinamizar e participar em projectos e/ou actividades

REFERENCIAIS	
EXTERNOS	INTERNOS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto-Lei 15/2007 (ECD); ▪ Decreto-Lei 240/2001 (perfil geral do desempenho docente); ▪ Decreto-Lei 241/2001 (perfis específicos de desempenho profissional do educador de infância e do professor do 1.º ciclo do ensino básico); ▪ Decreto Regulamentar n.º 2/2010 (regras de aplicação de novo sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente); ▪ Decreto-Lei n.º 75/ 2010, de 23 de Junho (alteração ao ECD); ▪ Despacho n.º 7886/ 2010, de 5 de Maio ▪ Despacho n.º 14420/2010, de 15 de Setembro ▪ Programas curriculares ▪ Recomendações do Conselho Científico para a avaliação dos professores (CCAP); ▪ Relatório sobre o acompanhamento e a monitorização da avaliação do docente na rede de escolas associadas ao CCAP (2009); ▪ Relatório da IGE – Avaliação Externa do AEP – 2008 	<p>1 - OBJECTIVOS E METAS FIXADOS NO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projecto Educativo de Escola; ▪ Plano Anual de Actividades; ▪ Projecto curricular de Turma. <p>2 – OBJECTIVOS INDIVIDUAIS</p> <p>3 – INSTRUMENTOS DE REGISTO CRIADOS PELA ESCOLA</p>

II – OBJECTIVOS

A avaliação de desempenho tem como objectivos (n.º 3, art. 40.º, ECD)

- a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- b) Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do Docente;
- c) Permitir a inventariação das necessidades de formação do pessoal docente;
- d) Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais;
- f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- 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.

III – DIMENSÕES

Contempla as seguintes dimensões:

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

Estas dimensões aferem-se pelos domínios previstos nos números 1 a 4 do artigo 45.º do ECD, nos termos aí definidos, e na apreciação do grau de cumprimento dos deveres específicos da profissão docente estabelecidos nos artigos 10.º -A a 10.º -C do ECD.

IV - ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO

A avaliação do desempenho tem por referência:

- a) Os padrões de desempenho docente estabelecidos a nível nacional, sob proposta do conselho científico para a avaliação de professores, e adequados ao contexto educativo;
- b) Os objectivos e as metas fixados no projecto educativo e nos planos anual e plurianual de actividades do agrupamento de escolas;
- c) Os objectivos individuais, facultativos, que fixem o contributo do avaliado para os objectivos e as metas referidos na alínea anterior ou para áreas relevantes do seu desenvolvimento profissional.

V - INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

- a) Avaliados
- b) CCAD
- c) Júri de avaliação
- d) Directora/ Coordenadores de Departamentos e Relatores

VI – FASES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

FASES	OBJECTIVO	INTERVENIENTES
Fase 1 – Definição de objectivos (facultativo)	Formular objectivos em consonância com as metas definidas no Projecto Educativo, Plano Anual de Actividades e Projecto Curricular de Turma. Proceder à negociação dos objectivos entre avaliadores e avaliados	Avaliado e Directora
Fase 2 – Observação de aulas (facultativo à excepção das situações previstas em lei).	Reflectir sobre a planificação, realização e avaliação do processo de ensino e aprendizagem.	Avaliado e avaliador da componente científico-pedagógica
Fase 3 – Autoavaliação (obrigatória)	Envolver o avaliado no processo de avaliação, permitindo identificar oportunidades de desenvolvimento profissional. Tem carácter preparatório da avaliação e não constitui componente vinculativa da avaliação a atribuir pelo avaliado.	Avaliado
Fase 4 – Avaliação formativa	Proceder à avaliação formativa do docente, pelo avaliador, ponderando o seu desempenho funcional e a qualidade científico-pedagógico do seu trabalho.	Directora/ Coordenador de Departamento/ Relator
Fase 5 – Proposta de Classificação final	Proceder à avaliação final do avaliado ponderando todos os domínios da avaliação e dar-lha a conhecer por escrito. Nesta fase o avaliado tem 5 dias úteis para requerer, por escrito, entrevista individual com o avaliador.	Directora/ Coordenador de Departamento/ Relator e Avaliado
Fase 6 – Conferência e validação das propostas de avaliação	Harmonizar as avaliações e validar as propostas de avaliação final, respeitando as quotas disponíveis.	CCAD e Júri de Avaliação
Fase 7 – Avaliação final	Aprovar a avaliação final. Emitir recomendações destinadas à melhoria das práticas Dar conhecimento ao avaliado da menção qualitativa e quantitativa, atribuídas na avaliação final	Júri de Avaliação
Fase 8 – Reclamação	Apresentar reclamação da avaliação efectuada	Avaliado
	Apreciar a reclamação e emitir decisão final em 15 dias úteis	Júri de Avaliação
Fase 9 – Recurso	Contestar a classificação atribuída	Avaliado
	Apreciar a reclamação e decisão final	Júri Especial

VII - CALENDARIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

PROCEDIMENTOS	DOCENTES INTEGRADOS NA CARREIRA	DOCENTES CONTRATADOS
Apresentação facultativa, à Directora, dos objectivos individuais, relativos ao período de avaliação do avaliado.	Até 31 de Outubro de 2010	Até 31 de Outubro de 2010 para os docentes com horário anual. Até 15 dias após a celebração de contrato para os docentes com horário temporário.
Entrega de requerimento, nos Serviços de Administração Escolar, a solicitar a observação de aulas.		
Entrega de requerimento, nos Serviços de Administração Escolar, solicitando a inclusão, no ciclo 2009-2011, dos elementos produzidos em procedimentos de avaliação até à data de entrada em vigor do Decreto Regulamentar nº 2/ 2010, de 23 de Junho (artigo 37º).		
Nomeação dos relatores dos diferentes grupos de recrutamento pelos Coordenadores de Departamento Curricular.		
Apresentação pelo docente de requerimento para ser sujeito à ADD nos termos dos artigos 26º e 27º do Decreto Regulamentar nº 2/2010.		Até 15 dias após data de celebração de contrato.
Requerimento do docente a solicitar a ponderação curricular ao abrigo do Despacho normativo nº 24/ 2010 de 23 de Setembro	Até 30 de Setembro de 2010	
Entrega à Directora, pelos Coordenadores de Departamento, da proposta de calendário para a supervisão das aulas dos respectivos avaliados e afixação do calendário da supervisão de aulas.	Até 28 de Janeiro 2010	
Observação de 2 aulas de 2 unidades didácticas diferentes com o objectivo de recolher informação para posterior juízo de valor e consequente classificação. Ocorrerão momentos de reflexão conjunta entre relator/ avaliado antes e após a observação das aulas. Para contratos por 6 meses ou por tempo inferior só haverá observação de uma aula.	De 31 Janeiro de 2011 até ao final do ano lectivo.	
Apresentação do relatório de auto-avaliação pelo avaliado. O avaliado preenche os instrumentos de registo normalizados e faz uma reflexão sobre o seu desempenho (até 6 páginas A4, em suporte de papel).	Até 31 de Agosto de 2011	Até 5 dias antes do termo do respectivo contrato para todos os contratos que terminam antes 30 de Junho de 2010. Para os restantes contratos que terminam depois de 30 de Junho até 11 de Julho de 2010.
Ficha de avaliação global e proposta de classificação final. Comunicação pela Directora/ Coordenador de Departamento/ Relator, por escrito, da proposta de classificação final do avaliado.	Até 30 de Setembro de 2011	No prazo de 2 dias úteis contados a partir do preenchimento da ficha de avaliação global.
Requerimento pelo avaliado de uma entrevista individual com o relator	No prazo de 5 dias úteis contados da comunicação da proposta final de avaliação.	
Avaliação final pelo júri de avaliação e comunicação, por escrito, ao avaliado, da avaliação final.	Até 21 de Outubro de 2011	Até 20 de Julho de 2011
CCAD – Validações das classificações	Até 31 de Outubro 2011	Até 31 de Julho de 2011
Reclamação	No prazo de 10 dias úteis contados da data da comunicação.	
Decisão da reclamação	Nos 15 dias úteis subsequentes.	
Recurso	No prazo de 10 dias úteis contados da tomada de conhecimento da decisão de reclamação.	
Decisão do recurso	Nos 10 dias úteis subsequentes da data da sua interposição.	

VIII - ORIENTAÇÕES, DIRECTIVAS E RECOMENDAÇÕES DA CCAD

As orientações que se seguem constituem directivas reguladoras da avaliação de desempenho do pessoal docente e devem ser tomadas em conta pelos intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente.

No decorrer do processo de avaliação de desempenho devem ser observados os seguintes princípios básicos:

1. Criar na escola um contexto favorável ao desenvolvimento da avaliação de desempenho, assumindo, em todos os momentos, uma conduta pautada por um elevado grau de ética profissional, baseada em princípios como o respeito, a confiança e o diálogo.
2. Reforçar a componente formativa da avaliação de desempenho, nomeadamente através do recurso ao portefólio do docente.
3. Promover, entre os avaliadores, o trabalho colaborativo, com vista à uniformização e articulação dos critérios, procedimentos e instrumentos de registo e observação a utilizar na avaliação do desempenho docente.
4. Garantir que a avaliação seja um processo participado entre relator e avaliado, em todos os momentos, através de um diálogo construtivo e formativo.
5. Informar e clarificar todo o processo, de forma a garantir a sua transparência, objectividade e imparcialidade, reduzindo o grau de subjectividade das apreciações e evitando situações de suspeição e impedimento no acesso directo e indirecto ao mesmo.
6. Garantir que a definição dos objectivos individuais tenha em consideração os objectivos fixados e os resultados a atingir pela escola, no âmbito do seu Projecto Educativo, Plano Anual de Actividades, Projecto Curricular de Turma e outros documentos caracterizadores e orientadores dos contextos e processos de aprendizagem.
7. Garantir a monitorização e o acompanhamento da implementação da avaliação do desempenho docente pelos órgãos intervenientes tendo em vista uma avaliação reflexiva e formativa do processo.

IX – INSTRUMENTOS DE REGISTO

A recolha da informação pelos diversos intervenientes no processo será efectuada nos instrumentos de registo aprovados em Conselho Pedagógico e que se anexam a este documento e nas fichas de avaliação global aprovadas pelo Despacho nº 14420/2010, de 15 de Setembro.

O preenchimento das fichas de avaliação global é realizado, obrigatoriamente, em aplicação electrónica disponibilizada no sítio na Internet da Direcção -Geral dos Recursos Humanos da Educação (DGRHE).

X – OBSERVAÇÃO DE AULAS

Quanto à marcação das aulas supervisionadas, embora o calendário das mesmas seja da responsabilidade da Directora, foi decidido que cada Coordenador de Departamento entrega na Direcção uma proposta da sua calendarização para aprovação pela Directora, que procederá à sua afixação no prazo de 3 dias úteis.

Ainda relativamente à observação de aulas decidiu-se que o tempo de supervisão obedece ao tempo de duração da respectiva aula, e que haverá uma grelha de registo e um guião de funcionamento do processo (pré e pós observação).

É aconselhável que haja um encontro, entre o avaliado e o avaliador, antes da observação das aulas, sendo obrigatório a sua realização após observação de aula. Quando não há encontro de pré observação o plano de aula deve ser entregue ao relator com 48 horas de antecedência.

A auto-avaliação do avaliado após a observação de aula é obrigatória e deve ficar registada num formulário idêntico (à excepção do cabeçalho) ao do relato e será entregue ao avaliador para constar do processo.

Ao relator compete realizar a observação de, pelo menos, 2 aulas de 45 ou 90 minutos (conforme o previsto na planificação de cada uma delas entregue pelo avaliado).

Por solicitação escrita do avaliado pode haver lugar à observação de mais uma aula, sendo todas elas preferencialmente de unidades didácticas distintas.

Todas as aulas observadas têm de ser avaliadas e contabilizadas no processo de avaliação do docente (média aritmética das pontuações obtidas em cada uma delas).

XI – PORTEFÓLIO REFLEXIVO

Do portefólio reflexivo constarão 2 a 4 evidências por cada dimensão com indicação dos domínios e itens a avaliar em cada uma.

A organização deste portefólio deve contemplar a vertente reflexiva sobre a acção desenvolvida.

Tem por finalidade apoiar a implementação do processo de avaliação de desempenho, constituindo uma das evidências do trabalho pedagógico desenvolvido. Assim, procuram obter-se melhores resultados ao nível da equidade de procedimentos e, paralelamente, promover-se a oportunidade de uma fundamentação objectiva das propostas de avaliação, valorizando-se a participação do docente no processo e a vertente formativa da avaliação. Deste modo, a organização do portefólio facilita a análise da informação de suporte à avaliação, por parte do relator e concorre para a harmonização dos procedimentos.

A organização deste portefólio é da responsabilidade do avaliado. O acesso ao mesmo, para avaliação final, pelo avaliador ou CCAD, quando esta tenha que emitir parecer sobre a avaliação efectuada ou tenha de proceder à avaliação, por indisponibilidade do avaliador, deve ser solicitado ao avaliado, que o entregará no prazo de 3 dias após solicitação.

XII - REGRAS E PADRÕES DE UNIFORMIZAÇÃO PARA A ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DE AUTO – AVALIAÇÃO

- 1 — O relatório de auto -avaliação é um elemento essencial do procedimento de avaliação e a sua apresentação é obrigatória, devendo abordar necessariamente os seguintes aspectos:
 - a) Autodiagnóstico realizado no início do procedimento de avaliação, tendo em consideração os domínios de avaliação e ou as funções ou actividades específicas não enquadráveis nos domínios, bem como a inserção na vida da escola e, se for o caso, os objectivos individuais apresentados;
 - b) Breve descrição da actividade profissional desenvolvida no período em avaliação, enunciando as acções exercidas no âmbito do serviço lectivo e não lectivo atribuído e os respectivos períodos de concretização;
 - c) Contributo individual para a prossecução dos objectivos e metas a escola no âmbito das actividades exercidas, com apresentação evidências sobre o seu desempenho e respectiva apreciação, nos seguintes termos:
 - i. Para a avaliação de cada dimensão, e tendo por referência os respectivos domínios, o docente avaliado deverá mobilizar o mínimo de duas e o máximo de quatro evidências;
 - ii. A evidência inclui a identificação da actividade ou tarefa, o seu enquadramento no projecto educativo e planos anual e plurianual de escola, metodologias e estratégias, resultados obtidos, referindo, em cada evidência apresentada, a sua apreciação e, se for o caso, o respectivo grau de cumprimento face aos objectivos individuais apresentados;
 - d) Análise pessoal e balanço sobre a actividade lectiva e não lectiva desenvolvida, tendo como elementos de referência os padrões de desempenho docente, os objectivos e metas fixados no projecto educativo e nos planos anual e plurianual de escola e, no caso de existirem, os objectivos individuais;
 - e) Formação realizada e apreciação dos seus benefícios para a prática lectiva e não lectiva, com identificação da designação, tipologia e duração das actividades de formação e respectivas entidades formadoras ou dinamizadoras;
 - f) Identificação fundamentada das necessidades de formação para o desenvolvimento profissional.
- 2— O relatório de auto-avaliação deve ser redigido de forma clara, sucinta e objectiva, não podendo exceder seis páginas A4.
- 3 — O avaliado deve juntar ao relatório de auto-avaliação os documentos relevantes para a avaliação do seu desempenho e que não constem do seu processo individual, designadamente:
 - a) Documentos correspondentes às evidências referidas na alínea c) do n.º 1;
 - b) Informação do responsável ou dirigente máximo do órgão, serviço ou organismo da Administração Pública ou outra entidade em que o docente exerceu funções, para além das desempenhadas no agrupamento de escolas ou escola não agrupada.
- 4 —A Comissão de Coordenação da Avaliação do Desempenho decidiu que o relatório de auto-avaliação se materializa em suporte de papel.

XIII - Validação das classificações

Proceder-se-á à validação das classificações que correspondam às menções de *Excelente*, *Muito Bom ou Insuficiente*, quando as mesmas se enquadrarem no seguinte contexto:

- Tenham sido atribuídas no respeito e observância dos normativos legais;

- Estejam fundamentadas em factos comprovados e/ou verificáveis através dos registos arquivados no processo individual do professor, dossier de evidências ou outros documentos legais.

XIV - Desempate nas classificações

1.º Critério - Quando por efeito da atribuição da menção de *Excelente* ou de *Muito Bom* for necessário proceder ao desempate (por força da aplicação do Despacho que determina a fixação das percentagens máximas para atribuição das classificações de Excelente e de Muito Bom) entre docentes que tenham a mesma menção qualitativa releva a pontuação total mais elevada (ver anexo III do Despacho 14420/2010 de 15 de Setembro).

2.º Critério - Quando por efeito da atribuição da menção de *Excelente* ou de *Muito Bom* for necessário proceder ao desempate (por força da aplicação do Despacho que determina a fixação das percentagens máximas para atribuição das classificações de Excelente e de Muito Bom) entre docentes que tenham a mesma pontuação total (ver anexo III do Despacho 14420/2010 de 15 de Setembro).

A. **Para docentes contratados e dos quadros releva sucessivamente a pontuação obtida nos domínios** (ver anexo III do Despacho 14420/2010 de 15 de Setembro):

- 1.º Realização das actividades lectivas;
- 2.º Relação pedagógica com os alunos;
- 3.º Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- 4.º Preparação e organização das actividades lectivas;
- 5.º Contributo para a realização dos objectivos e metas do PE e dos PAA;
- 6.º Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.
- 7.º Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Subsistindo empates serão considerados como critérios de desempate:

1.º Nível de assiduidade: é contabilizada a diferença entre o número de aulas previstas e efectivamente leccionadas, sendo tido em conta o que está determinado no Estatuto da Carreira Docente (ECD) no que respeita a ausência equiparada a prestação efectiva de serviço. Será apreciado o empenho do docente para a realização de todas as aulas, traduzido no esforço e efectiva realização das compensações, permutas e planeamento e preparação de substituições;

2.º Cumprimento dos prazos:

- a) Na realização e avaliação de projectos e actividades, quer estejam previstas no Projecto Educativo ou Plano Anual de Actividades, quer se trate de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa;
- b) Na entrega de documentos oficiais relativos ao funcionamento das estruturas intermédias da escola e outras estruturas de acção e orientação educativa (actas e relatórios de avaliação).

B- Para docentes com funções de relatores e coordenadores releva sucessivamente a pontuação obtida nos domínios (ver anexo III do Despacho 14420/2010 de 15 de Setembro):

- 1.º Função ou actividade não enquadrável nos domínios anteriores;
- 2.º Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- 3.º Preparação e organização das actividades lectivas;
- 4.º Contributo para a realização dos objectivos e metas do PE e dos PAA;
- 5.º Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.
- 6.º Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Subsistindo empates serão considerados como critérios de desempate:

1º Critério - Nível de assiduidade: é contabilizada a diferença entre o número de aulas previstas e efectivamente leccionadas, sendo tido em conta o que está determinado no Estatuto da Carreira Docente (ECD) no que respeita a ausência equiparada a prestação efectiva de serviço. Será apreciado o empenho do docente para a realização de todas as aulas, traduzido no esforço e efectiva realização das compensações, permutas e planeamento e preparação de substituições;

2º Critério - Cumprimento dos prazos:

- a) Na realização e avaliação de projectos e actividades, quer estejam previstas no Projecto Educativo ou Plano Anual de Actividades, quer se trate de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa;
- b) Na entrega de documentos oficiais relativos ao funcionamento das estruturas intermédias da escola e outras estruturas de acção e orientação educativa (actas e relatórios de avaliação).

3º Critério - Continuando a verificar-se empate na classificação, aplicar-se-á o seguinte:

- Na atribuição da menção Excelente, os docentes que apresentem menor número de classificações de Muito Bom na ficha global de desempenho;
- Na atribuição da menção de Muito Bom, os docentes que apresentem menor número de classificações de Bom na ficha global de desempenho.

XV - VALIDAÇÃO DA PROPOSTA DE EXCELENTE (cumprimento do n.º 4 do artigo 46º do ECD)

Após conferência e validação da proposta de excelente, por aplicação dos critérios de desempate previstos neste manual, é considerada como fundamentado e cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 46º do ECD, quando as avaliações atribuídas pelo relator nos parâmetros constantes da dimensão “Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem” forem, em média, igual ou superiores a nove valores.

XVI - ESCALA DE AVALIAÇÃO

As pontuações a atribuir na ficha de avaliação global de desempenho variam 1 a 10 valores, arredondadas às décimas.



XVII - QUOTAS (a confirmar no despacho a publicar)

A percentagem atribuída ao Agrupamento (se o princípio se mantiver) é a seguinte:

- Excelente: 5%
- Muito Bom: 20%

XVIII - RELATÓRIO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

No final do período de Avaliação do Desempenho Docente, o Presidente da CCAD apresentará ao Conselho Pedagógico os resultados não nominativos por grupo de recrutamento.

XIX - DISPOSIÇÕES FINAIS

Ao longo de todo o processo de avaliação do desempenho docente, todos os intervenientes no processo, à excepção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria, de acordo com o estipulado no n.º 2, do artigo 49.º do Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho (ECD) com a redacção dada DL n.º 270/2009 de 30 de Setembro.