

# IMPACTO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA NA AVALIAÇÃO DOS INSPETORES DA EDUCAÇÃO EM PORTUGAL

## **Bercina Pereira Calçada**

Presidente da Direção do Sindicato dos Inspetores da Educação e do Ensino de Portugal

## **Sérgio Mendonça**

Presidente da Mesa da Assembleia-Geral do Sindicato dos Inspetores da Educação e do Ensino de Portugal

## **Resumo**

A presente investigação consiste num estudo empírico, baseado na análise documental e em entrevistas não estruturadas a inspetores e tinha como objetivos: conhecer o impacto que a alteração do sistema de avaliação de desempenho dos inspetores da educação teve e tem na progressão na carreira, demonstrar o impacto que a alteração da carreira, associada à alteração do sistema de avaliação do desempenho, tem e terá na vida profissional dos inspetores da educação em Portugal e analisar a oferta de formação contínua disponibilizada pela Inspeção-Geral de Educação e Ciência aos inspetores e o impacto que a formação tem no seu desempenho.

Em termos metodológicos, foi concretizada a análise de toda a legislação relativa à carreira e ao sistema de avaliação do desempenho dos inspetores da educação, assim como a recolha e tratamento dos dados relativos às progressões/promoções, avaliação e formação contínua dos inspetores.

Recorreu-se a entrevistas não estruturadas a inspetores para validação de dados e/ou para explicitação e esclarecimento de alguns aspetos.

A alteração da carreira dos inspetores, para uma carreira unicategorial, associada ao novo sistema de avaliação do desempenho, com quotas para os desempenhos "Relevante" e "Excelente", teve como consequência uma redução drástica no número de progressões/alterações da posição remuneratória, fazendo com que muitos inspetores não consigam atingir a(s) última(s) posição(ões) remuneratória(s) até se aposentarem, ao contrário do que aconteceria se tivessem permanecido na carreira docente.

A formação contínua disponibilizada pela Inspeção-Geral de Educação e Ciência e outra formação frequentada por iniciativa dos inspetores não tem qualquer impacto direto na progressão na carreira.

**Palavras-chave:** *Inspetores, formação contínua, carreira profissional, avaliação.*

## 1. INTRODUÇÃO

O sistema de avaliação dos inspetores da educação em Portugal é comum às carreiras gerais da Administração Pública Portuguesa. De 1983 a 2004, a então designada “Classificação de serviço na função pública”, baseada na avaliação de competências, por não estipular um sistema de quotas referentes às menções qualitativas mais elevadas, permitia que os inspetores, desde que classificados com um mínimo de “Bom”, progredissem automaticamente de três em três anos, ou pudessem ser promovidos, de três em três anos, mediante concurso (para as duas últimas categorias, eram necessários três anos com *Muito Bom* ou cinco anos com *Bom*).

A progressão era automática, sendo tomado em consideração somente o módulo de três anos de serviço com classificação não inferior a Bom, passando o inspetor para o escalão/índice seguinte, enquanto a promoção dependia de concurso, uma vez que implicava uma mudança de categoria.

Importa explicitar o referido anteriormente, pois de acordo com o Decreto-Lei n.º 271/95, de 23 de outubro, a carreira técnica superior de inspeção da educação (carreira de regime especial) estava estruturada em quatro categorias: inspetor, inspetor principal, inspetor superior e inspetor superior principal (artigo 26.º). O provimento para as categorias acima mencionadas era concretizado da seguinte forma:

a) Para inspetor: de entre estagiários aprovados em estágio com classificação não inferior a *Bom* (14 valores);

b) Para inspetor principal: por concurso de avaliação curricular, de entre inspetores com pelo menos três anos na categoria e classificação não inferior a *Bom*;

c) Para inspetor superior: de entre inspetores principais licenciados, com pelo menos três anos de serviço na categoria e classificação superior a *Bom* ou cinco anos com classificação de *Bom*, e mediante concurso e provas públicas, que consistiam na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato;

d) Para inspetor superior principal: por concurso de avaliação curricular, de entre inspetores superiores com pelo menos três anos de serviço na categoria e classificação superior a *Bom* ou cinco anos com classificação de *Bom*.

Em síntese, apresenta-se a estrutura da carreira, com as quatro categorias e os respetivos escalões (índices) remuneratórios, cuja base de cálculo correspondia a um valor fixado por Portaria do governo para o índice 100, acrescido de suplemento de risco (20% da remuneração base).

Tabela 1 – Categorias e respetivos escalões da carreira inspetiva anterior a 2009.

Categoria	Escalões					
	1	2	3	4	5	6
Inspetor superior principal	700	720	760	820		
Inspetor superior	600	620	650	680	720	
Inspetor principal	500	520	550	580	610	640
Inspetor	440	450	465	485	510	535

Para a promoção a uma categoria superior o inspetor tinha de apresentar o seu currículo, pelo que a formação era muito pertinente na análise do currículo do inspetor, embora o peso da mesma não estivesse estipulado de forma legal, ficando ao critério do júri do concurso essa ponderação.

A partir de 2005, a avaliação do desempenho passou a ser concretizada através do "Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública" (SIADAP), tendo como parâmetros de avaliação os resultados (objetivos), as competências e as atitudes (as quais deixaram de integrar a avaliação a partir de 2007). A avaliação do desempenho passou a estar subordinada a um sistema de quotas, sendo fixada a percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de "Desempenho Relevante" e, de entre estas, 5% para o reconhecimento de "Desempenho Excelente". A avaliação qualitativa final, que, até 2024, ocorre de dois em dois anos, é convertida através de um sistema de pontos, em que, até 2022, a menção de "Desempenho Adequado" correspondia a

um total de 2 pontos, "Desempenho Relevante" a 4 pontos e "Desempenho Excelente" a 6 pontos.

De acordo com a nova alteração ao sistema de avaliação (Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro), a avaliação dos inspetores, a partir de 2025, será anual, sendo que se mantém o sistema de quotas, passando as percentagens a serem definidas da seguinte forma: 30% para as menções de "Muito Bom" (anterior "Relevante") e, de entre estas, 10% para o reconhecimento de "Desempenho Excelente" e 30% para as menções qualitativas de "Bom" (novo patamar avaliativo). A avaliação qualitativa final continuará a ser convertida através de um sistema de pontos, em que a menção de desempenho "Regular" (anterior "Adequado") corresponde a 1 ponto, "Bom" a 1,5 pontos, "Muito Bom" a 2 pontos e "Excelente" a 3 pontos.

Ocorreu em 2009 (com efeitos a partir de 2010), de acordo com o Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, a alteração da carreira dos inspetores da educação, passando a existir uma única categoria (inspetor) com 14 posições remuneratórias, sendo necessário obter 10 pontos nas avaliações do desempenho para ser alterada a posição remuneratória (de acordo com o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a partir de 2025, passarão a ser necessários 8 pontos), deixando de estar previsto qualquer processo concursal para acesso a categorias, uma vez que as mesmas deixaram de existir. Nesse mesmo diploma, para contemplar os índices remuneratórios mais elevados, foram criadas duas posições remuneratórias complementares, às quais apenas podem aceder os inspetores que à data da transição para a nova carreira já se encontravam integrados na carreira anterior de inspeção da educação.

No que concerne à formação contínua dos inspetores da educação, é de referir que um dos objetivos do SIADAP é a identificação das necessidades de formação e de desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos trabalhadores. Contudo, não há, de forma explícita, qualquer diferenciação positiva, no que concerne à frequência de formação contínua, constando, somente, de forma implícita, o contributo da mesma para a melhoria das competências do trabalhador.

Pelo contrário, o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, com as alterações subsequentes, destacando-se as introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro, determina, no seu artigo 37.º, que para a progressão na carreira, um dos requisitos obrigatórios consiste na frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, pelos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a 25 horas, no 5.º escalão da carreira docente e 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

Importa mencionar, no que concerne à formação profissional em Portugal, a relevância que a mesma tem para outras carreiras. Assim, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações subsequentes, determina, no seu artigo 130.º, que o empregador deve promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, assegurando a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador, devendo haver um reconhecimento e a valorização das qualificações adquiridas pelos trabalhadores (alíneas a), b) e d) do n.º 1).

O diploma mencionado anteriormente vai ainda mais longe, estipulando um número mínimo de horas de formação contínua por ano (40 horas) a ser disponibilizadas pelo empregador, contando o tempo utilizado para formação como período normal de trabalho.

No âmbito da Administração Pública Portuguesa, o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, define o regime da formação profissional na Administração Pública, realçando a importância da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências, assim como para desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, contribuindo para a eficiência,

a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas (alínea a), b) e c) do art.º 4.º).

De realçar que o normativo menciona que a formação continua visa promover a atualização e a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores (n.º 1 do artigo 8.º), não existindo qualquer menção à influência ou impacto direto da formação continua na progressão na carreira profissional dos trabalhadores.

Acresce, ainda, referir que não está estipulado qualquer número de horas a ser disponibilizado pelo empregador público, existindo, apenas, a indicação de que deve ser proporcionado ao trabalhador o acesso a formação profissional (artigo 11.º). No entanto, consta a possibilidade de o trabalhador frequentar, em regime de autoformação (por sua iniciativa e com os custos com a formação a frequentar à sua responsabilidade) até 100 horas de formação anual (n.º 2 do artigo 16.º), desde que solicitado pelo próprio e com a autorização do serviço, face à pertinência da formação para o desempenho do trabalhador e para a organização, correspondendo essas horas ao exercício efetivo de funções, quando a formação é realizada no período laboral.

## **2. RESULTADOS**

### **2.1. Carreira e remunerações dos inspetores da IGEC**

Da análise comparativa entre a carreira dos inspetores antes de 2009 e a nova carreira, em termos de duração da mesma e respetivos índices remuneratórios, nomeadamente no que concerne ao número de anos necessário para atingir o topo da carreira, a realidade é a que se demonstra nos gráficos seguintes.

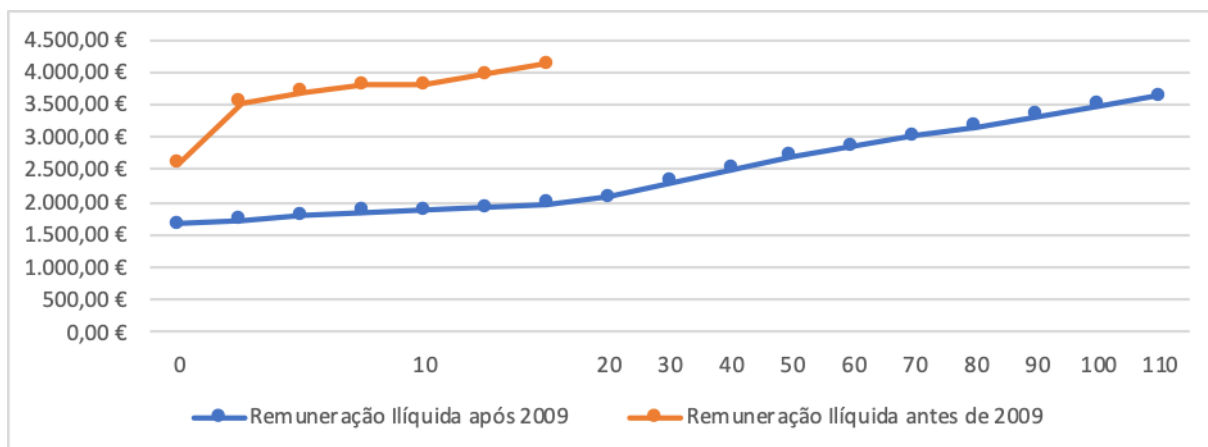


Figura 1 – Comparação dos níveis remuneratórios entre a carreira dos inspetores antes e depois de 2009.

Como se pode observar, de acordo com a estrutura da carreira anteriormente a 2009, ao final de 18 anos os inspetores, teoricamente, teriam a possibilidade de atingir o índice remuneratório máximo. Para que isso acontecesse, ao final de cada três anos teria de ser aberto o respetivo concurso para promoção para a categoria seguinte.

Entre 2009 e 2023 o que constatamos é que, face à imposição de serem acumulados os 10 pontos para a progressão para o índice remuneratório seguinte, cerca de 75% dos inspetores recrutados após 2009 (os que durante todo o período em causa só obtiveram a menção de desempenho adequado), só poderiam atingir o índice mais elevado da carreira ao fim de 110 anos de efetivo serviço.

Face à publicação do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a realidade é a que se regista no gráfico seguinte.



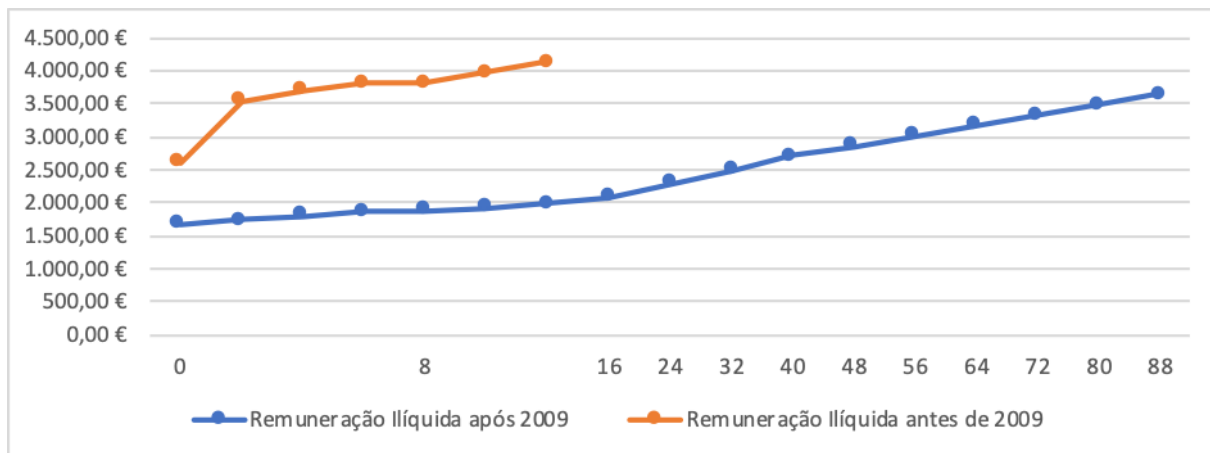


Figura 2 – Comparação dos níveis remuneratórios entre a carreira dos inspetores antes de 2009 e depois de 2025.

A partir de 2025, de acordo com o gráfico anterior, passarão a ser 88 anos para atingir o índice mais elevado da carreira, para 40% dos inspetores (os que durante todo o período em causa só obtiveram a menção de desempenho “Regular”), podendo variar para os restantes 60% entre os 30 anos (se a avaliação for sempre de desempenho “Excelente”, o que apenas ocorre anualmente para 10% dos avaliados) e os 87 anos (se obtiver, pelo menos, avaliação de “Bom” em dois anos).

É de recordar que a carreira de inspetor de educação é uma segunda carreira, considerando que para ingressar na carreira é necessário ser docente e possuir preferencialmente, pelo menos, cinco anos de experiência docente, para além de ser condição de ingresso possuir nomeação definitiva, sendo que, na prática, é quase impossível existirem docentes com, somente, cinco anos de docência e já terem uma nomeação definitiva.

Assim, com a idade fixada em Portugal para acesso à aposentação, 66 anos e 4 meses, e com as premissas indicadas anteriormente, facilmente se pode concluir que é impossível algum inspetor atingir o topo da carreira, iniciando-a na sua base.

Em termos de alterações de posicionamento registadas entre 2004 e 2021, procedeu-se à análise dos balanços sociais da IGEC e dos planos e relatórios de

atividades, tendo-se construído o gráfico que se segue, que apresenta entre o total de inspetores em funções, os que mudaram de posicionamento remuneratório por promoção e progressão (antes de 2009) ou por alteração obrigatória (após 2009 – quando adquirem 10 pontos relativos à avaliação do desempenho) e, ainda, as alterações remuneratórias por mérito excepcional ou por opção gestionária.

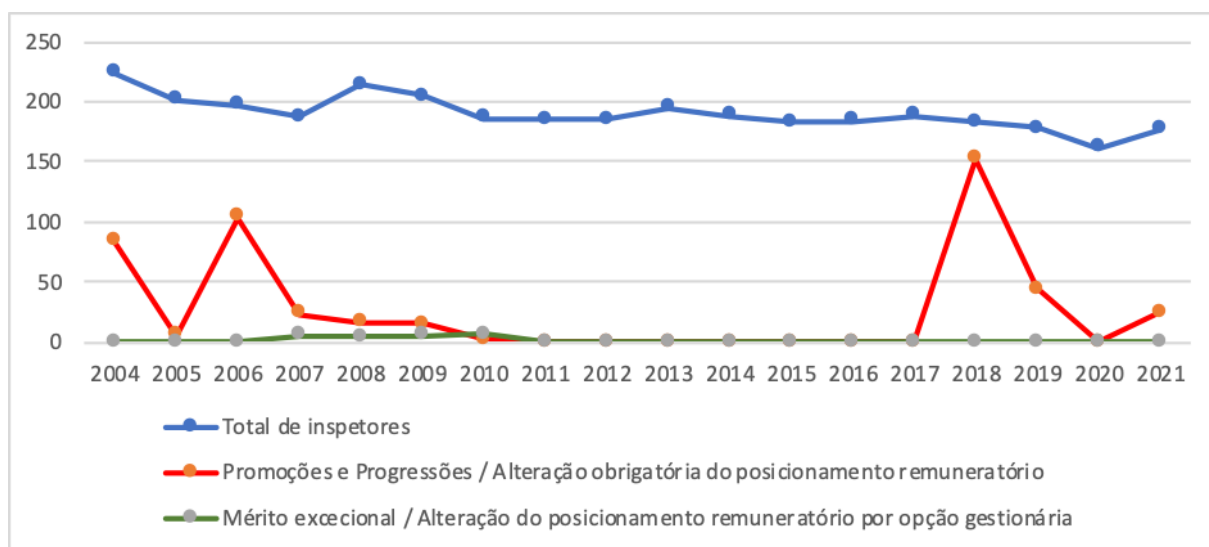


Figura 3 – Alterações de posicionamento remuneratório entre 2004 e 2021.

Como se pode verificar, o número de inspetores diminuiu entre 2004 (224 inspetores) e 2007 (187 inspetores), considerando as aposentações registadas nesse hiato de tempo, aumentando em 2008 (214 inspetores), face à existência de um concurso de ingresso que fez aumentar o número de efetivos. Entre 2008 e 2013, o número de inspetores voltou a diminuir, tendo em conta as aposentações e a inexistência de concursos de ingresso para a carreira de inspetor. Em 2013 regista-se um aumento de 185 para 195 inspetores, considerando a existência de mobilidades de inspetores, tendo ingressado novos efetivos. Entre 2013 e 2020 regista-se uma redução bastante substantiva do número de inspetores, atingindo-se em 2020 o mínimo de inspetores no hiato de tempo em análise (162 efetivos). Voltamos a observar um ligeiro aumento de inspetores em 2021, considerando a abertura de um novo concurso de ingresso.

No que concerne às promoções, progressões e/ou alterações obrigatórias do posicionamento obrigatório, constata-se que entre 2004 e 2010 registam-se, ao abrigo da carreira de inspeção anterior à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, um total de 250 alterações remuneratórias (84 em 2004; 5 em 2005; 104 em 2006; 23 em 2007; 17 em 2008; 15 em 2009 e 2 em 2010), inexistindo qualquer alteração remuneratória entre 2011 e 2017 (período de congelamento das carreiras da administração pública). Ao abrigo da legislação referenciada anteriormente, isto é, ao abrigo do diploma publicado em 2009, registaram-se 221 alterações de posicionamento remuneratório (152 em 2018; 45 em 2019 e 24 em 2021), que refletem o descongelamento da carreira em 2018, o que justifica os valores apresentados em 2018 e 2019, e os ciclos avaliativos bienais, que fundamentam a inexistência de qualquer alteração em 2020.

Importa lembrar que a existência de concursos de acesso para as categorias de inspetor principal, inspetor superior e inspetor superior principal até 2009, implicavam alterações remuneratórias muito mais significativas, comparativamente às alterações de índices remuneratórios ao abrigo do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto.

Para concluir a análise do gráfico, é de salientar que em 19 anos só foram consideradas 22 alterações de posicionamento por mérito excecional e/ou por opção gestonária, verificando-se essas alterações, somente, entre os anos de 2007 e 2010 (6 em 2007; 4 em 2008; 5 em 2009; 7 em 2010).

## **2.2. Estrutura de idades dos inspetores da IGEC**

Passamos agora à análise das classes etárias dos inspetores da Inspeção-Geral da Educação e Ciência, com referência ao ano de 2021, sendo que foram criadas sete classes de idade: 35 a 39 anos; 40 a 44 anos; 45 a 49 anos; 50 a 54 anos; 55 a 59 anos; 60 a 64 anos e dos 65 aos 70 anos. Importa aqui salientar que a idade para a aposentação em Portugal, é atualmente de 66 anos e 4 meses (em 2021 era de 66 anos e 6 meses).

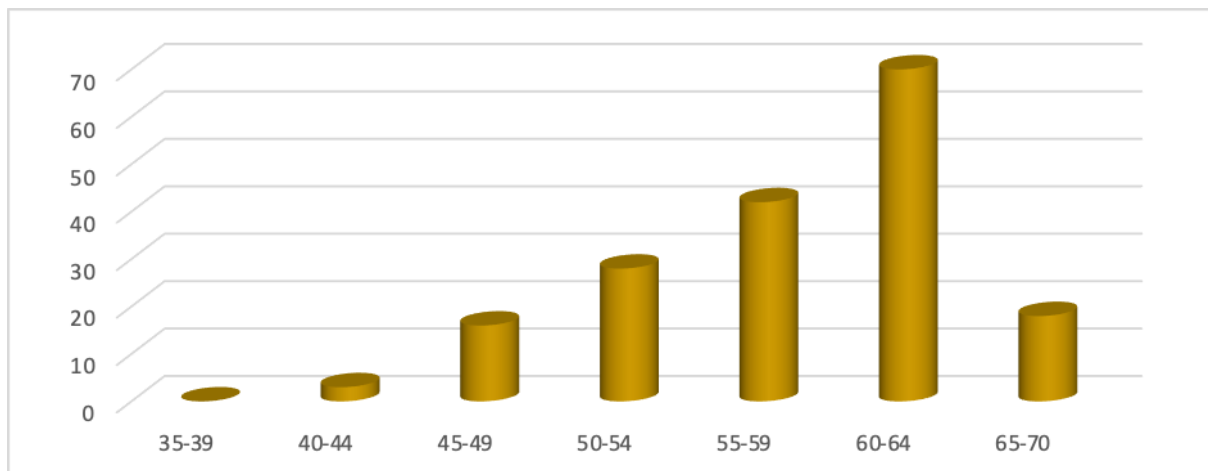


Figura 4 – Classes etárias dos inspetores, com referência ao ano de 2021.

Quando observamos a distribuição dos inspetores ao serviço da IGEC pelas referidas classes etárias, a situação torna-se insustentável, uma vez que cerca de 10% dos inspetores já atingiram a idade legal para se aposentarem, quase 40% estão a menos de 5 anos de se aposentarem e cerca de mais de 24% irão aposentar-se nos próximos 10 anos, o que perfaz um total de 74% dos inspetores. Isto significa que, a partir de 2031, a IGEC só terá cerca de 26% dos inspetores que atualmente possui se, entretanto, não ingressarem novos inspetores.

Relembramos que a carreira de inspeção de educação constitui uma segunda carreira, o que fundamenta a inexistência de efetivos na primeira classe indicada (35 a 39) e em classes etárias inferiores.

### 2.3. Formação contínua dos inspetores da IGEC

Como foi referido anteriormente, não existe qualquer imposição legal relativa à formação em serviço para a carreira dos inspetores de educação, ao contrário do que acontece para a carreira docente. Também não existe qualquer determinação legal no que concerne ao número de horas que os organismos da Administração Pública em Portugal deverão disponibilizar aos seus trabalhadores. No âmbito da avaliação do desempenho dos inspetores, a formação estipulada pelos avaliadores não tem carácter vinculativo, nem por parte do serviço em

disponibilizar a formação indicada, nem por parte do trabalhador em frequentá-la se a mesma não lhe for facultada pelo organismo do qual depende.

Face ao quadro anteriormente referido, estamos perante uma situação muito complexa em que o inspetor não colhe qualquer benefício, em termos de progressão na carreira, por frequentar formação. No entanto, poder-se-á sempre defender que a frequência de formação terá, naturalmente, impacto no desempenho do inspetor e, conseqüentemente, na sua avaliação de desempenho.

Com base nos instrumentos de gestão da IGEC foi efetuado o levantamento do número de horas de formação frequentado pelos inspetores de 2004 a 2021, sendo que as horas de formação tomadas em consideração incluíam a formação em serviço e a autoformação. De acordo com as entrevistas a inspetores (num total de 10 inspetores), a formação em serviço considerada pela IGEC inclui a formação preparatória que é ministrada no âmbito dos projetos inspetivos a serem implementados, isto é, a apresentação e preparação que é concretizada pelos serviços, dirigida aos inspetores a quem ficará a cargo a intervenção inspetiva. Não foi possível segregar as horas de formação em serviço diretamente ligadas à preparação para a implementação dos projetos inspetivos, das horas de formação de caráter mais genérico e de grande relevância para o desempenho dos inspetores.

De acordo com o referido anteriormente, após o levantamento do total de horas de formação frequentado pelos inspetores, foi calculada uma média do número de horas de formação por inspetor, face ao total de inspetores, em cada ano em referência, da IGEC.

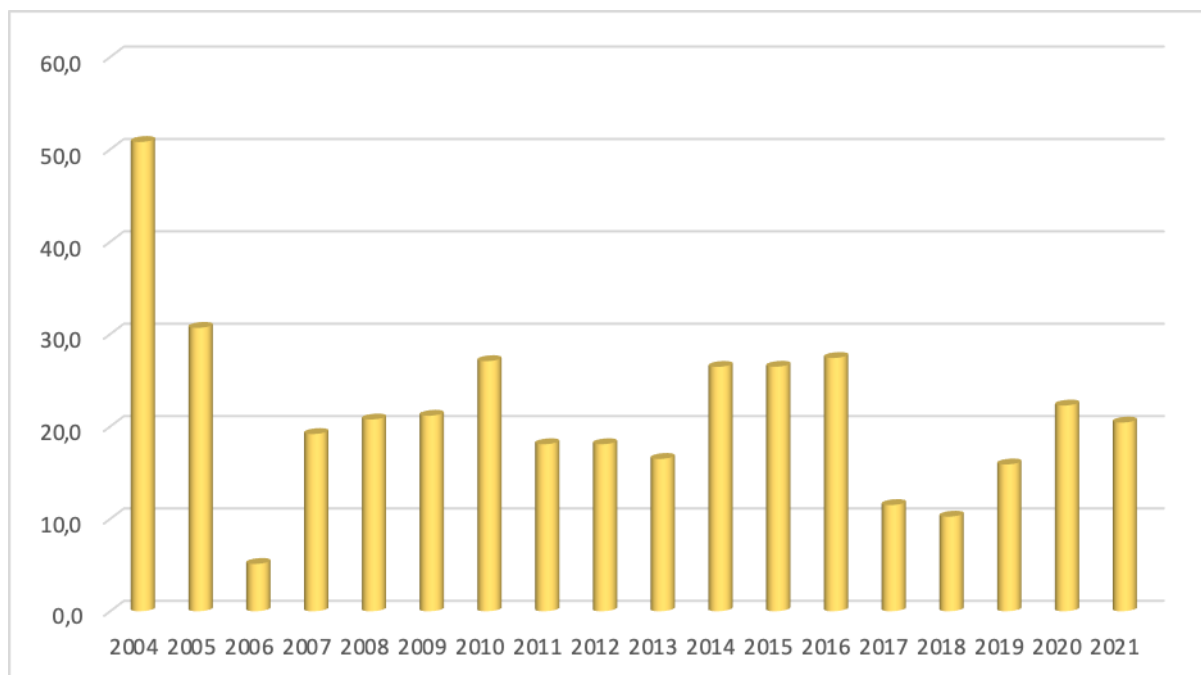


Figura 5 – Média de horas de formação em serviço, por inspetor da IGEC.

Como se pode constatar, à exceção do ano de 2004 cujo número médio de horas de formação por inspetor foi de cerca de 50 horas, nos restantes anos o número de horas de formação foi sempre igual ou inferior a 30 horas, sendo de realçar os anos de 2006 (média de 5,1 horas), 2018 (média de 10,2 horas) e 2017 (média de 11,5 horas) por terem sido os anos em que o número médio de horas de formação foi mais baixo.

A situação atrás descrita ocorre, sobretudo, devido ao facto de não haver qualquer imposição legal que determine um número de horas necessário à progressão na carreira ou que imponha ao serviço a obrigatoriedade de disponibilizar um número mínimo de horas de formação para os seus trabalhadores.

Para concluir, é de salientar que foi elaborada pela direção do Sindicato dos Inspectores da Educação e do Ensino e apresentada à tutela uma proposta de lei orgânica para a Inspeção-Geral da Educação e Ciência, que contempla uma alteração do sistema de avaliação do desempenho, bem como uma reformulação da carreira dos inspetores da educação em Portugal.

### 3. CONCLUSÕES

A partir de 2010, com a alteração para uma carreira unicategorial (inspetor), para além do "congelamento" determinado para todas as carreiras da Administração Pública até ao final do ano de 2017, associado ao novo sistema de avaliação do desempenho (com conversão da avaliação qualitativa em pontos), com quotas para os desempenhos "Relevante" e "Excelente", regista-se uma redução drástica no número de progressões/alterações da posição remuneratória, com um impacto enorme na vida profissional dos inspetores da educação em Portugal, considerando que muitos inspetores não conseguirão atingir a(s) última(s) posição(ões) remuneratória(s) até se aposentarem, ao contrário do que aconteceria se tivessem permanecido na carreira docente.

A média de idades dos inspetores de educação é muito elevada, sendo que num espaço de até sete anos (até 2031) aposentar-se-ão cerca de 74% dos inspetores atualmente ao serviço da IGEC. Face ao referido anteriormente, é urgente ingressarem novos inspetores, sendo que para tal terão de ser introduzidas alterações significativas nas condições de ingresso e na própria carreira, para a tornarem mais atrativa e justa.

A formação continua disponibilizada pela Inspeção-Geral de Educação e Ciência foi, sobretudo, no âmbito das sessões de esclarecimento/formação relativas à implementação de projetos inspetivos, sendo o número médio de horas de formação em serviço muito variável, sendo ainda de referir que a formação frequentada pelos inspetores não tem impacto direto na progressão na carreira, com exceção (por força da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho) da frequência com aproveitamento da formação académica conferente do grau de doutor.

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- IGE (2002). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2002.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2002.pdf)
- IGE (2003). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2003.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2003.pdf)
- IGE (2004). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2004.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2004.pdf)
- IGE (2005). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2005.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2005.pdf)
- IGE (2006). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2006.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2006.pdf)
- IGE (2007). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2007.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2007.pdf)
- IGE (2008). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:



---

[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2008.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2008.pdf)

- IGE (2009). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2009.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2009.pdf)
- IGE (2010). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2010.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2010.pdf)
- IGEC (2011). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação e Ciência, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2011.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2011.pdf)
- IGEC (2012). *Balanço Social*. Lisboa: Inspeção-Geral da Educação e Ciência, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco\\_Social/BS\\_2011.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/RepDigital/Balanco_Social/BS_2011.pdf)
- Quadros do Balanço Social de 2013 - Inspeção-Geral da Educação e Ciência, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/Instrumentos\\_Gestao/IGEC\\_BS\\_2013.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/Instrumentos_Gestao/IGEC_BS_2013.pdf)
- Quadros do Balanço Social de 2014 - Inspeção-Geral da Educação e Ciência, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/Instrumentos\\_Gestao/IGEC\\_BS\\_2014.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/Instrumentos_Gestao/IGEC_BS_2014.pdf)
- Quadros do Balanço Social de 2021 - Inspeção-Geral da Educação e Ciência, disponível em:  
[https://www.igec.mec.pt/upload/Instrumentos\\_Gestao/BS2021.pdf](https://www.igec.mec.pt/upload/Instrumentos_Gestao/BS2021.pdf)

- Lei n.º 10/2004, de 22 de março, publicada no *Diário da República – I Série* – A, n.º 69, disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2004/03/069a00/15861589.pdf>
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, publicada no *Diário da República – I Série*, n.º 250, disponível em: <https://files.dre.pt/gratuitos/1s/2007/12/25001.pdf>
- Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, publicado no *Diário da República – I Série*, n.º 148, disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2009/08/14800/0498504990.pdf>
- Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, publicado no *Diário da República – I Série*, n.º 143, disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2022/07/14300/0000500007.pdf>
- Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, publicado no *Diário da República – I Série*, n.º 7, disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2024/01/00700/0005200074.pdf>