

Referencial da Avaliação do Desempenho Docente

Agrupamento de Escolas de Prado
2024-2025

Introdução

O presente documento tem como principal objetivo enquadrar o processo de avaliação do pessoal docente de carreira e em regime de contrato, para o ano letivo 2024/2025.

Compete ao Conselho Pedagógico definir os procedimentos, tendo como referência a legislação, plasmada no Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro e o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, bem como toda a informação e legislação produzida pela Administração Educativa.

Para além dos diplomas legais, no concernente a esta matéria, adequaram-se os instrumentos construídos aos princípios que decorrem dos documentos estruturantes da escola: Projeto Educativo; Regulamento Interno; Estratégia de Educação para a Cidadania do AE Prado, Programa “+Aulas + Sucesso”, “Plano Aprender Mais Agora”, Plano Anual de Atividades e Plano Plurianual de Melhoria TEIP.

Pressupostos

Com o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente, para além do determinado a nível nacional, é:

- Fomentar as relações colegiais, desenvolver os contextos colaborativos e a confiança entre pares;
- Desenvolver o processo de avaliação como um processo pedagógico e regulador, inerente à gestão e procura de uma melhoria contínua do desempenho dos docentes, com vista à construção de um clima profissional que propicie o desenvolvimento do sucesso educativo/formativo dos jovens e adultos que a Escola integra;
- Transformar este dispositivo num instrumento que propicie a reflexão conjunta sobre as práticas, mobilizando a ação coletiva no sentido do desenvolvimento do trabalho cooperativo;
- Transformar este dispositivo num instrumento que propicie um ambiente profissional compatível com a necessidade de formação e investigação permanentes, com o desenvolvimento de atitudes de abertura à partilha de experiências, à inovação pedagógica, adequando as práticas educativas aos desafios colocados pela contemporaneidade;
- Garantir a flexibilidade dos procedimentos, respeitando as especificidades dos projetos da Escola e de cada realidade concreta em análise;
- Garantir que o desempenho docente é visto de forma integrada e global, perspetivada numa versão holística;
- Assegurar que a avaliação seja um processo transparente, fundamentado e rigoroso;
- Garantir que a avaliação seja uma construção para a qual todos os atores contribuem.

Dimensões da Avaliação

São três as dimensões previstas na lei, com diferentes pesos percentuais alocadas a cada uma dessas dimensões:

Científica e Pedagógica

Operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve a consideração de três vertentes fundamentais: planificação, operacionalização e regulação do ensino e das aprendizagens, assente num conhecimento científico e pedagógico-didático profundo e rigoroso.

Preparação e organização das atividades letivas; realização das atividades letivas; relação pedagógica com os alunos/formandos; avaliação das aprendizagens dos alunos/ formandos.

A avaliação desta dimensão envolve a apreciação de dois parâmetros fundamentais:

- preparação e organização das atividades letivas;
- processo de avaliação das aprendizagens e análise dos resultados obtidos

Participação na escola e relação com a comunidade

Considera as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como a relação da escola com a comunidade. O docente como profissional, integra a organização da escola e é por isso corresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.

A análise desta dimensão é baseada no contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo (entende-se que este parâmetro abrange, de forma implícita, todos os projetos e atividades que foram dando corpo aos objetivos do Projeto Educativo), bem como do Plano Anual de Atividades e Plano Plurianual de Melhoria TEIP, no que diz respeito às propostas e participação em atividades, autoavaliação e avaliação das atividades pelo público alvo.

Formação contínua e desenvolvimento profissional

Esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente construído e reconstruído por todos os que exercem a profissão. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, perspetivando a sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos. Releva, como parâmetro para esta dimensão, a formação contínua realizada.

Definição dos parâmetros de avaliação

DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA (60%) - Preparação e organização das atividades letivas e Processo de avaliação e classificação das aprendizagens dos alunos						
O docente apresenta evidências de que...	10	9 - 8	7 - 6	5 - 4	3 - 0	Pontos
Indicadores na Planificação do ensino e Reflexão sobre o seu efeito - Adaptação da planificação e das estratégias de ensino e aprendizagem ao contexto educativo; - Diversidade, adequação e correção pedagógica das metodologias e recursos selecionados. - Regularidade e adequação da avaliação formativa e sumativa. - Utilização dos resultados da avaliação das aprendizagens na organização e realização das atividades letivas. - Observância na avaliação dos critérios definidos no AEP. - Promoção da auto e coavaliação dos alunos.	Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividade, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens; Implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os regularmente sobre os seus progressos e necessidades de melhoria. Utiliza processos claros de avaliação formativa, usando os resultados obtidos para justificar as decisões curriculares na gestão dos conteúdos, na seleção de estratégias, na diferenciação curricular, na seleção de recursos e na articulação com outras áreas do currículo; Clarifica sistematicamente, com os alunos, os critérios de avaliação e classificação e a sua operacionalização, promovendo momentos de auto e coavaliação, bem como a reflexão coletiva sobre processos e resultados.	Define claramente as componentes curriculares com correção, adaptando sempre a planificação do seu grupo disciplinar às características contextuais dos seus alunos e dando relevância à avaliação formativa; Utiliza frequentemente os resultados obtidos para justificar as decisões curriculares na gestão dos conteúdos, na seleção de estratégias, na diferenciação curricular, na seleção de recursos e na articulação com outras áreas do currículo; Clarifica sistematicamente com os alunos os critérios de avaliação e classificação e a sua operacionalização, promovendo momentos de auto e coavaliação, bem como a reflexão coletiva sobre processos e resultados.	Define as componentes curriculares com correção, dando relevância à avaliação formativa; Utiliza claramente os dados do diagnóstico para justificar as decisões curriculares na gestão dos conteúdos, na seleção de estratégias, na diferenciação curricular, na seleção de recursos e na articulação com outras áreas do currículo; Clarifica algumas vezes com os alunos os critérios de avaliação e classificação, promovendo momentos de auto e coavaliação.	Define as componentes curriculares com alguma correção e justifica pontualmente as suas decisões; Utiliza pontualmente processos de avaliação formativa para justificar as decisões curriculares e promover momentos de auto e coavaliação de acordo com as orientações	Planifica inadequadamente em função das orientações nacionais e institucionais; Não procura seguir as orientações do agrupamento para desenvolver os processos de avaliação e classificação dos alunos	
PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (20%) - Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE, do PAA, do PPM TEIP e Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação						
O docente apresenta evidências de que...	10	9 - 8	7 - 6	5 - 4	3 - 0	Pontos
Indicadores Participação na conceção/ desenvolvimento /avaliação de projetos/ planos/ações/atividades - Propõe atividades para o cumprimento dos objetivos e metas do PEA. - Coordena/dinamiza/participa em atividades previstas no PAA e no(s) PPM TEIP. - Participa em projetos de inovação educativa no âmbito do PEA e PPM TEIP. - Envolve a comunidade educativa em torno dos projetos que promove.	Envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola; Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização; Promove a criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação.	Participa de forma continuada em grupos de trabalho, promovendo a colaboração de elementos diferenciados da comunidade educativa no desenvolvimento das atividades decorrentes do PEA do PAA e do PPM TEIP; Define sempre formas exequíveis de permuta ou de compensação de ausências justificadas e mantém organizados e atualizados todos os documentos relativos aos referenciais do agrupamento; Participa de forma continuada nos projetos que implicaram toda a comunidade colaborando com os diversos órgãos do AEP na conceção, desenvolvimento, avaliação e reformulação de projetos que contribuíram para a melhoria das aprendizagens dos alunos.	Participa quando solicitado em grupos de trabalho para o desenvolvimento das atividades decorrentes do PEA do PAA e PPM TEIP, mantendo organizados e atualizados os documentos relativos aos referenciais do AEP, respondendo às solicitações exigidas; Participa, quando solicitado, em projetos que implicaram a comunidade educativa colaborando, sempre que solicitado em projetos que contribuíram para a melhoria das aprendizagens dos alunos.	Colabora pontualmente nas atividades decorrentes do PEA, do PPM TEIP e do PAA. Colabora pontualmente e quando solicitado em projetos que contribuíram para a melhoria das aprendizagens dos alunos.	Não colabora; Não participa em projetos com as características indicadas.	
FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL 20% *)						
O docente apresenta evidências de que...	10	9 - 8	7 - 6	5 - 4	3 - 0	Pontos
Indicadores: Participação em ações formativas -Desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional. -Desenvolve trabalho colaborativo de âmbito formativo na escola	Toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, realizando a formação legalmente exigida, com média igual ou superior a 9 valores, desenvolveu mais ações de formação do que aquela que é legalmente exigida, replicando de forma declarada, juntos dos seus pares, pessoal docente ou não docente o conhecimento adquirido. Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.	O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, realizando toda a formação legalmente exigida com classificação média igual ou superior a 8 valores, ou formador de ações não creditadas para docentes, pessoal não docente e encarregados de educação ou coordenador de seminários/palestras/outras atividades pedagógicas.	O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, realizando toda a formação legalmente exigida, com média igual ou superior a 6,5 valores.	O docente realizou toda a formação legalmente exigida com classificação inferior a 6,5.	O docente não realizou toda a formação legalmente exigida	

*) No caso de os professores com contrato a termo não terem frequentado ações de formação contínua de professores, serão consideradas as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 21.º do DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final, considerando-se então 70% para a dimensão "Científico e Pedagógica" e 30% para a dimensão "Participação na Escola e Relação com a Comunidade".

Procedimentos da avaliação

No concernente aos procedimentos do processo da avaliação de desempenho docente cabe ao Coordenador de Departamento Curricular, ou quem ele designar para o efeito, a competência de proceder ao acompanhamento e avaliação dos docentes em regime de contrato a termo, docentes em regime probatório e docentes de carreira.

O artigo 18.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, refere que há lugar à observação de aulas para efeitos de avaliação do desempenho nos seguintes casos:

- Docentes em período probatório;
- Docentes integrados no 2.º e 4.º escalão;
- Para atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão;
- Docentes integrados na carreira que obtenham a menção de Insuficiente.

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação previstas no presente documento, nos seguintes termos:

- Docentes sem observação de aulas (sem avaliação externa):
 - 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
 - 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
 - 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.
- Docentes com observação de aulas (com avaliação externa):
 - 60 % para a dimensão científica e pedagógica, (70% X 60%, avaliação externa + 30% X 60%, avaliação interna);
 - 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
 - 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.
- Conforme definido no Decreto Regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro, os desempates entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:
 - A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
 - A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;

- A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- 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;
- O tempo de serviço em exercício de funções públicas.
-

Níveis de desempenho

Menção qualitativa	Perfil de desempenho	Pontuação
Excelente	Situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento, a que acresce o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.	9 a 10
Muito Bom	Neste patamar de desempenho, para além da satisfação dos requisitos essenciais, são perceptíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.	8 a 8,9
Bom	Este perfil é caracterizado pela consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados.	6,5 a 7,9
Regular	Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações no essencial dos parâmetros avaliados.	5 a 6,4
Insuficiente	Corresponde a desempenhos com limitações graves, limitações no essencial dos indicadores enunciados.	1 a 4,9

Intervenientes no processo de avaliação

Tendo como referência o Decreto-Regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro, são os seguintes os intervenientes no processo da avaliação de desempenho docente:

Presidente do Conselho Geral	Homologa a proposta de decisão de recurso. Notifica o diretor ou a secção de Avaliação de Desempenho Docente (ADD) para contra-alegar e nomear árbitro (10 dias úteis).	Art.º nº4, 8º,9º, 25º
Diretor	Assegura as condições para a ADD. Avalia docentes do 8º, 9º e 10º escalão, bem como subdiretor, adjunto, assessor e coordenador de departamento. Aprecia e decide as reclamações nos processos de que foi avaliador.	Art.º 8º,10º,27º
Conselho Pedagógico	Elege quatro docentes para integrar a secção de ADD. Aprova o instrumento de registo e avaliação das atividades realizadas pelo avaliado. Aprova os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação	Art.º 8º e 11º
Seção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD)	Aplica ADD. Calendariza os procedimentos da ADD. Concebe e publicita o instrumento de registo e avaliação das atividades realizados pelo avaliado. Acompanha e avalia todo o processo. Aprova a classificação final. Aprecia e decide as reclamações nos processos em que atribui a classificação final. Aprova o plano de formação para docentes a quem foi atribuído <i>insuficiente</i> .	Art.º 8º, 12º,23º nº6
Avaliador externo:	Avalia as dimensões científicas e pedagógicas através de observação de aulas.	Art.º8º, Art.º 13º Art.º 18º - nº2,3,4
Avaliador interno:	Avalia as atividades realizadas pelos avaliados através de: <ul style="list-style-type: none"> projeto docente (facultativo); relatórios de autoavaliação; documentos de registo e avaliação das atividades. 	Art.º 8º, 14º, 17º

Documentos de avaliação

Documento	Tipo	Descrição
Projeto docente Art.º17.º	Facultativo	<p>O projeto docente tem por referência as metas e objetivos traçados no projeto educativo da escola e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização.</p> <p>O projeto docente traduz-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído. A apreciação do projeto docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado.</p> <p>O projeto docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do projeto educativo da escola.</p>
Relatório de autoavaliação art.º 19.º	Obrigatório	<p>Tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos.</p> <p>Consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos: prática letiva; atividades promovidas; análise dos resultados obtidos; contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo da Escola e no Plano Plurianual de Melhoria TEIP; formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.</p> <p>O relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período.</p> <p>O relatório de autoavaliação deve ter um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.</p> <p>A omissão da entrega do relatório, por motivo injustificados nos termos do Estatuto da Carreira Docente (ECD), implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira.</p>
Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente		<p>Aprovada pelo Conselho Pedagógico;</p> <p>O documento deve ser preenchido pelo avaliador.</p>

Avaliação por Ponderação Curricular

Despacho n.º 19/2012, de 17 de agosto

A ponderação curricular é solicitada pelo docente, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento, através de requerimento apresentado ao diretor.

No requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos:

- a) Currículo do docente;
- b) Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades;
- c) Outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente.

Os elementos a considerar para a ponderação curricular são os seguintes:

- a) As habilitações académicas e profissionais: Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.
- b) A experiência profissional: Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. O docente deverá declarar a sua experiência profissional, descrevendo os cargos, funções e atividades exercidas e indicando a participação em ações ou projetos de relevante interesse. Esta experiência profissional deverá ser confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida. Nos critérios de qualificação e avaliação dos elementos relativos à experiência profissional, definidos pela SADD, são consideradas ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em Grupos de trabalho, estudos ou projetos; atividade de formador; a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.
- c) A valorização curricular: Na análise da valorização curricular são consideradas as habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira. É ainda considerado (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho) a participação em ações de formação, estágios, congressos e seminários ou oficinas de trabalho e as publicações científicas ou pedagógicas. Estas ações podem ter sido realizadas no âmbito do exercício dos cargos, funções ou atividades dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desempenhados pelo docente. A SADD fixa a valoração a atribuir às ações acima previstas, podendo estabelecer diferentes pontuações, nomeadamente em função da respetiva duração e da existência de avaliação.
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social: Os cargos ou funções de relevante interesse público são os seguintes: Titular de órgão de soberania; Titular de outros cargos políticos; Cargos dirigentes na Administração Pública; Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados; Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação. Os cargos ou funções de relevante interesse social são os seguintes: Cargos ou

funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical; Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Cada um dos elementos de ponderação curriculares, referenciados no ponto anterior, é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios definidos pela SADD.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

Elementos de Ponderação Curricular	Docentes avaliados por PC	Docentes avaliados por PC *	Docentes em situação de equiparação a bolseiro (por um período superior a metade do tempo estabelecido, para o respetivo escalão da carreira docente)
a) Habilitações académicas e profissionais	10%	10%	15%
b) Experiência profissional	40%	45%	50%
c) Valorização curricular	30%	35%	35%
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%	

* Na falta de exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, é atribuída ao avaliado 1 ponto na componente d)

A **classificação final** é da competência da SADD, de acordo com na alínea d) do n.º 1 do artigo 43.º do ECD, respeitando a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no artigo 46.º do ECD.

A reclamação e o recurso regem-se pelo disposto nos artigos 24.º e 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Valoração dos elementos de Ponderação Curricular

A. Habilitações académicas e profissionais	Valor
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	10
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	1

B. Experiência profissional		
(Devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida (artº 5º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto))		
Critérios de qualificação	Critérios de avaliação	Valor
1º - Desempenha funções ou atividades no âmbito do exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. 2º - Participa em grupos de trabalho. 3º - Participa em estudos ou projetos. 4º - Dinamiza conferências. 5º - Dinamiza palestras ou outras atividades de idêntica natureza.	Cumprir, sem falhas, os cinco critérios	10
	Cumprir, sem falhas, quatro critérios	9
	Cumprir, sem falhas, três critérios	8
	Cumprir, sem falhas, dois critérios	7
	Cumprir, sem falhas, um critério	6
	Revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	4
Revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	3	
Outras situações (inexistência de desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes e a não participação em ações ou projetos).		1
OBS.: Será retirado um ponto à classificação, caso o docente revele falhas pouco significativas no desempenho de cada um dos critérios de qualificação.		

C. Valorização curricular		
Critérios de qualificação (1)	Critérios de avaliação	Valor
1º - Habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira; 2º - Publicações científicas ou pedagógicas (2); 3º - Conclusão de uma pós-graduação (2); 4º - Frequência de uma pós-graduação (2); 5º - Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliados e com a duração mínima de 50 horas (2); 6º - Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho não avaliados (2); 7º - Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração mínima de 50 Horas (2); 8º - Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração inferior a 50 Horas (2).	Cumprir os oito critérios	10
	Cumprir o 1º critério e mais seis	9
	Cumprir o 1º critério mais cinco	8
	Cumprir o 1º critério mais quatro	7
	Cumprir cinco dos oito critérios	6
	Cumprir quatro dos oito critérios	5
	Cumprir três dos oito critérios	4
	Cumprir dois dos oito critérios	3
Cumprir um dos oito critérios	2	
Outras situações (inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, seminários e oficinas de trabalho, pós-graduações e habilitação académica não superior à legalmente exigida à data da integração do docente na carreira).		1
OBS.:		
(1) Considera-se que se o docente cumprir o critério 3º, cumpre igualmente o 4º e que se cumprir o 7º, cumpre igualmente o 8º;		
(2) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho (artº 6º do		

Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto).

D. Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social	Valor
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período igual ou superior a dois anos.	10
Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a dois anos	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período inferior a dois anos.	8
Exercício efetivo de outras funções, por período inferior a dois anos	7
Outras situações (inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social)	1
OBS.: Será retirado um ponto à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cargo.	

Efeitos da Avaliação de Desempenho

Menção de Excelente	Bonificação de um ano na progressão, a usufruir no escalão seguinte
Menção de Muito Bom	Bonificação de seis meses na progressão, a usufruir no escalão seguinte.
Menção de Excelente ou Muito Bom nos 4º e 6º escalões	Progressão ao escalão seguinte independentemente de haver ou não vagas
Menção igual ou superior a Bom	É contado o tempo de serviço no ciclo avaliativo para efeitos de progressão. No final do período probatório, nomeação provisória é transformada em definitiva em lugar do quadro.
Menção de Regular	O tempo a que respeita a avaliação só conta para efeitos de progressão na carreira depois de cumprido com sucesso um plano de formação de um ano de duração, proposto pelo avaliador e aprovado pelo CP
Menção de Insuficiente	Não conta para progressão na carreira o tempo relativo ao ciclo avaliativo. Obrigatório cumprir com sucesso um plano de formação de um ano de duração e com aulas observadas (com peso de 50% na CF), proposto pelo avaliador e aprovado pelo CP. Duas menções consecutivas de Insuficiente conduzem a instauração de processo de averiguações. Duas menções consecutivas de Insuficiente em docentes com contrato a termo impedem a admissão a concurso durante os três anos subsequentes.

Princípios orientadores para os procedimentos de reclamação e de recurso

A secção V sob a epígrafe “Garantias” do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, visa regulamentar os procedimentos de reclamação (artigo 24.º) e de recurso da reclamação (artigo 25.º) como direitos na sequência do procedimento de avaliação de desempenho do(a) docente.

Com efeito, o artigo 24.º garante o direito à reclamação por parte do(a) docente da decisão do diretor ou da secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico (SAAD), consoante o caso.

Nos termos do disposto no n.º 3 do referido artigo 24.º o diretor ou a secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, consoante o caso, decidem a reclamação tendo em consideração “os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como todos os documentos que compõem o processo de avaliação”.

Por sua vez, o artigo 25.º regulamenta o procedimento de recurso da decisão sobre a reclamação para o presidente do conselho geral bem como a forma de nomeação da composição de três árbitros que deverá submeter a proposta de decisão do recurso à homologação do presidente do conselho geral.

Nos termos do artigo 25.º a entidade que decidiu a reclamação é notificada pelo presidente do conselho geral do teor do recurso para, em dez dias úteis contra-alegar. Posteriormente, a composição de três árbitros submete a proposta de decisão do recurso à homologação do presidente do conselho geral.

Realizada uma análise crítica ao articulado em referência, artigos 24.º e 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, podemos concluir que o procedimento se encontra perfeitamente estabelecido no que concerne aos prazos e a quem compete intervir em cada momento, mas é muito vago no que respeita aos termos em que cada uma das partes intervém no processo, designadamente em matéria de justificação e sustentação das alegações a apresentar pelo(a) avaliado(a) bem como a devida fundamentação da avaliação atribuída.

Em nome do rigor da avaliação e da correção procedimental importa definir um conjunto de princípios orientadores para os procedimentos de reclamação e de recurso da respetiva decisão:

a) Que na reclamação o(a) docente:

- i. Indique com clareza qual o âmbito da reclamação, designadamente, referindo em concreto sobre que itens da avaliação discorda;
- ii. apresente devidamente fundamentados e sustentados em evidências os factos e as razões que justificam a reclamação;
- iii. que as referidas evidências sejam os elementos constantes do processo de avaliação, designadamente: o projeto docente (se existir) ou a concreta referência ao seu contributo para a concretização das metas e objetivos do projeto educativo e do plano plurianual de melhoria TEIP; o documento de registo da participação nas dimensões previstas no artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro; e os relatórios de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador;

b) Se, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, na decisão sobre a reclamação o diretor ou SADD têm em consideração os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, então deve ser possível nesta fase colher

um parecer do avaliador sobre os fundamentos que sustentam a reclamação (recorde-se que esta decisão é tomada no prazo de 15 dias úteis);

c) A decisão da reclamação deve incidir sobre cada um dos aspetos objeto da mesma, ser devidamente fundamentada e sustentada nos elementos disponíveis no processo quer para validar a reclamação quer para a indeferir;

d) Tendo em consideração que, se o disposto no artigo 25.º do Decreto Regulamentar se aplica ao recurso sobre a decisão da reclamação, deve ser recomendado ao(à) docente que nesta fase se deve cingir apenas aos aspetos que foram objeto da reclamação inicial esclarecendo-o que outros aspetos não serão tidos em consideração. Tal não impede, no entanto, que sejam apresentados novos argumentos devidamente sustentados em evidências;

e) Nas contra-alegações, o diretor ou a SAAD devem contraditar, na medida do possível com base nos elementos constantes do processo, os argumentos apresentados pelo(a) docente, podendo dar-lhe razão, caso sejam apresentados elementos que justifiquem essa alteração da posição;

f) A proposta de decisão do recurso a elaborar pelos árbitros deve ser devidamente fundamentada, incidir sobre cada um dos aspetos objeto da reclamação e do recurso sobre a respetiva decisão, ter em atenção os argumentos que justificaram a decisão de indeferimento da reclamação e as contra-alegações, justificando-a, na medida do possível, com os elementos constantes do processo;

g) A decisão dos árbitros pode ser tomada por maioria podendo o que votar vencido apresentar, de forma devidamente fundamentada, as razões que justificam a sua posição contrária

Calendarização da Avaliação

Etapas	Interveniente	Procedimento	Prazos		Objetivo(s)
			Docentes Contratados	Docentes dos quadros avaliados em 2024/2025	
Observação de Aulas	Avaliado	Entrega do requerimento de Observação de Aulas		Ver Nota 1	
	Avaliado	- Entrega de requerimento de solicitação de passagem ao regime geral de avaliação do desempenho (ponto 7 do artº 27º) - Entrega de requerimento de solicitação de avaliação de desempenho por ponderação curricular (ponto 9 do Artº 40.º do ECD; Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto).		Até 08/12/2024	
	Avaliado	Comunicação da opção pelo Agrupamento onde se efetuará a avaliação (ponto 7 do artº 5º)	Até 30/05/2025		
Autoavaliação	Avaliado	Entrega do relatório de autoavaliação (Ponto 3 do artigo 19.º ou ponto 2 do artigo 27.º).	Até 20/06/2025	Até 20/06/2025	Envolver o docente no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática docente, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.
Apreciação prévia do relatório de autoavaliação	Avaliador	Preenchimento do documento de registo e avaliação; Elaboração do parecer sobre o relatório de Autoavaliação (Art.º 14.º).	Até 04/07/2025	Até 04/07/2025	Avançar com a proposta de classificação

Documento de registo de participação nas dimensões previstas no artº4º.	Avaliador Interno Avaliador Externo	Preenchimento dos documentos de registo de participação nas dimensões previstas no artº4º, do DR n.º 26/2012.	Até 11/07/2025	Até 11/07/2025	Proceder à apreciação do trabalho desenvolvido, considerando todos os seus aspetos.	
Conferência e validação das propostas de avaliação.	Avaliador	Apresentação à SADD da proposta de classificação final (Alínea e) do n.º 2 do art.º 12.º).	Até 16/07/2025	Até 16/07/2025	Harmonizar as avaliações e validar as propostas de avaliação final.	
	SADD	Análise dos instrumentos de registo e avaliação e proposta de classificação final (Alínea e) do n.º 2 do art.º 12.º).	Até 22/07/2025	Até 22/07/2025		
Avaliação Final	SADD	Comunicação por escrito da proposta de classificação final (Ponto n.º 5 do art.º 21.º).	Até 25/07/2025	Até 25/07/2025	Dar conhecimento ao avaliado das menções qualitativa e quantitativa atribuídas na avaliação final de desempenho.	
Reclamação	Avaliado	Eventual apresentação de reclamação.	Prazo máximo de 10 dias úteis após notificação.		Contestar a classificação atribuída. Apreciar os fundamentos do avaliado e do avaliador e decidir as reclamações.	
	SADD	Notificação do avaliador para apresentar fundamentos sobre a reclamação.	Prazo máximo de 15 dias úteis.			
	Avaliador	Apresentação dos fundamentos.	Prazo máximo de 15 dias úteis.			
	SADD	Decisão sobre a reclamação.	Prazo máximo de 15 dias úteis.			
			Notificação ao avaliado.	Prazo máximo de 15 dias úteis.		Dar conhecimento ao avaliado da decisão
Recurso	Avaliado	Apresentação de recurso e do seu árbitro.	10 dias úteis após notificação.		Contestar a classificação atribuída.	
	Presidente do Cons. Geral	Notificação da Secção para contra-alegar e nomear o seu árbitro.	10 dias úteis após notificação.		Proceder a contra-alegação e nomeação do árbitro que representará a secção	
	SADD	Nomeação do seu árbitro e apresentação da contra-alegação.	10 dias úteis após notificação.			
	Presidente do Cons. Geral		Notificação dos dois árbitros que escolhem um terceiro árbitro para presidir.	5 dias úteis após notificação.		Nomear o terceiro árbitro
			Caso não haja acordo entre os dois árbitros a Presidente designará o terceiro árbitro.	10 dias úteis após notificação.		

	Árbitros	Submissão da proposta de decisão de recurso a homologação da Presidente do Conselho Geral.	10 dias úteis após notificação.	Apresentar a proposta de decisão
	Presidente do Cons. Geral	Homologação da proposta de decisão de recurso.	10 dias úteis após notificação	Homologar a decisão final

Nota 1 - De acordo com o n.º 6, Artigo 18.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, “a observação de aulas deve ser requerida pelo avaliado ao director até ao final do primeiro período do ano escolar anterior ao da sua realização”.

Nota 2 – Nos termos do n.º 8 do artigo 27.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, os docentes integrados no 10.º escalão entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

ANEXOS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE 2024/2025 Relatório de autoavaliação – Regime Geral

Identificação do avaliado

Nome:		
Situação profissional:		Grupo de Recrutamento:
Docente: CONT. <input type="checkbox"/> QUAD. <input type="checkbox"/>		NIF:

Identificação dos avaliadores

Avaliador Interno		
Nome:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
Condição de avaliador: _____ (Coordenador ou outra)		
Avaliador Externo		
Nome:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
Condição de avaliador: _____ (Coordenador ou outra)		

Prática letiva

--

Atividades promovidas

--

Análise aos resultados obtidos

--

Contributo para objetivos e metas do Projeto Educativo

--

Formação realizada e contributo para melhoria da ação educativa

--

Avaliação

Parecer do(s) Avaliador(es)	
--	--

Data: / / Assinatura do(s) avaliador(es):	Tomei conhecimento, / / Assinatura do avaliado:
--	--

Nota final: O relatório de autoavaliação não pode exceder as 3 páginas (ponto 4, art. 19º, Decreto-Regulamentar 26/2012)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE 2024/2025

Relatório de autoavaliação – Regime Especial

Identificação do avaliado

Nome:		
Situação profissional:		Grupo de Recrutamento:
Docente: CONT. <input type="checkbox"/> QZP <input type="checkbox"/> QA <input type="checkbox"/>		NIF:

Identificação dos avaliadores

Avaliador Interno		
Nome:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
Condição de avaliador: _____	(Coordenador ou outra)	

B. Participação na Escola e Relação com a Comunidade

Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e do Plano Anual e Plurianual de Atividades:
Participação nas estruturas de Coordenação Educativa e Supervisão Pedagógica e nos Órgãos de Administração e Gestão:
Compromisso com o grupo de pares e com a escola:

C. Formação realizada e contributo para melhoria da ação educativa

--

Avaliação

Parecer do Avaliador	
-----------------------------	--

Data: / /	Tomei conhecimento, / /
Assinatura do avaliador:	Assinatura do avaliado:

Nota final: O relatório de autoavaliação não pode exceder as 6 páginas (ponto 4, art. 27º, Decreto-Regulamentar 26/2012)

Aprovado em reunião de Conselho Pedagógico de 24 de setembro de 2024