

# **Manual Orientação Avaliação do Desempenho Docente (ADD)**

**Agrupamento Escolas de campo**

**Ano Letivo 2022/2023**

**E seguintes**

## Enquadramento

O presente documento apresenta as regras para a avaliação de desempenho dos docentes (ADD) integrados na carreira, em período probatório e dos docentes em regime de contrato a termo, de acordo com o definido no artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, no seguimento da proposta pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD) e aprovado no Conselho Pedagógico.

## 1. Natureza da avaliação

1. A avaliação interna é efetuada pelo Agrupamento de Escolas no qual o docente exerce funções e é realizada em todos os escalões.
  - 1.1. A avaliação é efetuada pelo Coordenador de Departamento ou quem este designar, de acordo com os seguintes requisitos:
    - Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
    - Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
    - Ser titular de formação em supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.(Quando não é possível cumprir um ou dois dos requisitos anteriores, pode, ainda assim, ser designado como avaliador interno; quando não é possível cumprir nenhum dos requisitos, o Coordenador de Departamento mantém-se como avaliador interno).
  - 1.2. A avaliação dos Coordenadores de Departamento e dos docentes que optarem pelo regime especial de avaliação de desempenho de acordo com o artigo 27º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, é efetuada pelo Diretor.

## 2. Elementos de referência da avaliação

2. Consideram-se elementos de referência da ADD:
  - a) Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas (PE), nomeadamente os princípios pedagógicos do Agrupamento (págs. 25 a 27 do PE) e a ação estratégica (págs. 31 a 40 do PE);
  - b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo Conselho Pedagógico;
  - c) Os parâmetros, estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa, da dimensão científica e pedagógica (Despacho n.º 13981/2012, de 26-10), no caso de observação de aulas (docentes integrados na carreira).

## 3. Dimensão da Avaliação

3. A avaliação do desempenho docente (ADD) incide sobre as seguintes dimensões:
  - Científica e pedagógica;
  - Participação na escola e relação com a comunidade;
  - Formação contínua e desenvolvimento profissional.
- 3.1. As dimensões referidas no ponto anterior são operacionalizadas pelos domínios constantes na tabela seguinte:

<i>Dimensões</i>	<i>Domínios</i>
Científica e Pedagógica	Prática letiva (Preparação e organização das atividades letivas)
	Análise dos resultados obtidos (Avaliação das aprendizagens dos alunos)
Participação na escola e relação com a comunidade	Contributo para os objetivos e metas fixados no PE (no caso do AECampo, os princípios pedagógicos do Agrupamento (págs. 25 a 27 do PE) e a ação estratégica (págs. 31 a 40 do PE)
	Atividades promovidas/planificadas/desenvolvidas ao nível do PAA, dos edifícios escolares, dos grupos de ano, das equipas educativas e dos departamentos curriculares
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Formação realizada e o seu contributo para a ação educativa

3.2. Os docentes avaliados pelo Regime Especial de Avaliação de Desempenho, de acordo com o artigo 27º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, são avaliados nas dimensões previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 4.º do citado Decreto Regulamentar, isto é, nas seguintes dimensões:

<i>Dimensões</i>	<i>Domínios</i>
Participação na escola e relação com a comunidade	Contributo para os objetivos e metas fixados no PE (no caso do AECampo, os princípios pedagógicos do Agrupamento (págs. 25 a 27 do PE) e a ação estratégica (págs. 31 a 40 do PE)
	Atividades promovidas/planificadas/desenvolvidas ao nível do PAA, dos edifícios escolares, dos grupos de ano, das equipas educativas e dos departamentos curriculares
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Formação realizada e o seu contributo para a ação educativa

3.2.1. A classificação final da ADD do docente corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação previstas nas alíneas b) e c) no artigo 4.º.

3.2.2. Os docentes abrangidos pelo ponto 3.2, com exceção dos Coordenadores de Departamento, que pretendam ser avaliados pelo Regime Geral terão de o solicitar, por escrito, ao Diretor, no início do seu ciclo avaliativo.

## **4. Intervenientes e competências no processo da ADD**

4.1. Intervenientes no processo da ADD:

- Presidente do Conselho Geral;
- Diretor;
- Conselho Pedagógico;

- SADD;
- Avaliadores;
- Avaliados.

#### 4.2. Competências dos intervenientes no processo da ADD:

##### 4.2.1. Presidente do Conselho Geral

- Homologar a proposta de decisão do recurso;
- Notificar o Diretor no caso de recurso de avaliação.

##### 4.2.2. Diretor

- Presidir à Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico;
- Proceder à avaliação dos Coordenadores de Departamento;
- Proceder à avaliação dos docentes que optarem pelo regime especial de avaliação de desempenho, de acordo com o artigo 27º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro;
- Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

##### 4.2.3. Conselho Pedagógico

- Eleger quatro docentes que integram a Secção de Avaliação do Desempenho Docente;
- Aprovar o documento / ou documentos de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões de avaliação;
- Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do nº 1 do artigo 6º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, ou seja os elementos de referência da avaliação (ponto 2 deste documento).

##### 4.2.4. SAAD

- Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente o PE do Agrupamento e o serviço distribuído ao docente;
- Identificar os docentes a avaliar interna e externamente; Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- Conceber e publicitar os documentos de registo de avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação;
- Acompanhar e avaliar todo o processo;
- Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;
- Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;
- Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do nº 6 do artigo 23º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, sob proposta do avaliador.

##### 4.2.5. Avaliador interno

- Proceder à avaliação do desempenho docente nas dimensões previstas, através dos seguintes documentos, relativos ao ciclo avaliativo:
  - ✓ Projeto Docente (facultativo);
  - ✓ Registos anuais de participação / Ficha de recolha de evidências aprovada pelo Conselho Pedagógico (por parte do avaliador interno e do avaliado);
  - ✓ Relatórios anuais de autoavaliação e respetivos pareceres do avaliador interno;
  - ✓ Registo de classificação / Ficha de registo da ADD aprovada em Conselho

Pedagógico;

- ✓ Acompanhar o avaliado ao longo do seu ciclo avaliativo, clarificando todo o processo e aferindo todos os procedimentos;
- ✓ Reunir com o avaliado, no final de cada ano letivo do ciclo de avaliação, de forma a se articular evidências, analisando o respectivo relatório de autoavaliação anual, aferir indicadores e respectivas ponderações.

#### 4.2.6. Avaliado

- Proceder à elaboração e entrega ao avaliador, dentro da calendarização definida, dos seguintes documentos:
  - ✓ Projeto docente (facultativo);
  - ✓ Relatórios anuais de autoavaliação;
  - ✓ Registos anuais de participação em atividades, dinâmicas, contributos para a melhoria do Agrupamento / Ficha de recolha de evidências aprovada pelo Conselho Pedagógico;
    - Registos anuais de participação em atividades, dinâmicas, contributos para a melhoria do Agrupamento – os anexos deverão ser congruentes e pertinentes, de acordo com o delineado em reunião entre avaliador e avaliado;
    - Reunião anual com o avaliador de forma a se articularem evidências e avaliar/ponderar os contributos individuais para a concretização dos propósitos previsto nos documentos orientadores do Agrupamento.

## 5. Periodicidade e calendarização

### 5.1. Periodicidade da avaliação (ADD)

5.1.1. Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente:

- Docentes integrados na carreira
  - ✓ Ciclo de 4 anos letivos (1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º escalões);
  - ✓ Ciclo de 2 anos letivos (5.º escalão).
- Docentes com contrato a termo
  - ✓ Ciclo de 1 ano letivo (máximo);
  - ✓ Serviço docente de 180 dias (mínimo).

5.2. O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo.

5.3. A avaliação dos docentes contratados realiza-se no final de vigência do contrato e tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado, independentemente das escolas onde lecionou.

5.4. O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período.

5.5. Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente são avaliados quadrienalmente.

## 6. Observação de aulas

### 6.1. Procedimentos para a observação de aulas

6.1.1.A observação de aulas é obrigatória nas seguintes situações:

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

6.1.2.A observação de aulas compete aos avaliadores externos.

6.1.3.Não há lugar a observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo.

6.1.4.A observação de aulas corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira, à exceção do caso dos docentes integrados no 5º escalão, que será realizada apenas no último ano escolar do ciclo avaliativo.

6.1.5.Todos os procedimentos referentes à observação de aulas encontram-se regulamentados no despacho nº 13981/2012 de 26 de outubro.

6.1.6.A observação de aulas deverá ser requerida ao CFAE Sebastião da Gama, através da respetiva plataforma, e é validada pelo Diretor do Agrupamento no prazo referido na legislação, ou seja num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação.

## 7. Relatório de autoavaliação e registo de participação

### 7.1. Definição e procedimentos do relatório de autoavaliação

7.1.1.O relatório de autoavaliação é um **documento de reflexão** sobre a atividade desenvolvida pelo docente, apresentado em suporte de papel e redigido de forma clara, sucinta e objetiva, deve ter um máximo de três páginas A4, não lhe podendo ser anexados documentos (nº4, do Art. 19º do Dec. Regulamentar 26/2012 de 21 de fevereiro).

7.1.2.O relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho desenvolvido nesse período.

7.1.3.Os docentes que optem pelo Regime Especial de Avaliação de Desempenho, de acordo com o artigo 27º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo, que consiste num documento com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

7.1.4.Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente, ou seja no final do 4º ano de permanência no escalão.

7.1.5.O relatório de autoavaliação é de apresentação obrigatória, na secretaria da escola sede do Agrupamento, em suporte de papel, no prazo definido anualmente na calendarização da ADD.

### 7.2. Definição e procedimentos do registo de participação do avaliado nas atividades e dinâmicas do Agrupamento

7.2.1.O registo de participação / ficha de recolha de dados é um **documento de registo de algumas**

**evidências** sobre a atividade desenvolvida pelo docente. Neste documento deve constar o registo de algumas atividades promovidas/planificadas/desenvolvidas bem como os seus contributos para a melhoria do Agrupamento e, quando pertinente e solicitado, apresentar algumas dessas evidências, de cariz devidamente definido com o avaliador interno.

- 7.2.2. O registo de participação/ ficha de recolha de evidências é anual e reporta-se ao trabalho desenvolvido nesse período. Este registo deverá é aferido anualmente com o avaliador interno, tendo como base o relatório anual de autoavaliação, em reunião própria, final do ano letivo ou início de setembro, agendada entre os dois, para este fim
- 7.2.3. O registo de participação/ ficha de recolha de evidências, depois de aprovado em CP, é de apresentação obrigatória e a sua entrega, ao avaliador, é em suporte de papel juntamente com um exemplar do relatório de autoavaliação, anteriormente entregue na secretaria.

## 8. Parâmetros e Descritores para a avaliação de desempenho

Dimensão: A - Científica e Pedagógica	
Domínio	Descritores
<b>Prática letiva</b>  Preparação e Organização das Atividades Letivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular que leciona ou atividade de apoio em que exerce a sua função e promove, de forma excelente, a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos / formandos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planifica com rigor, coerência e inovação e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades e ao contexto dos alunos / formandos, implementando práticas pedagógicas inclusivas, tendo como referência o Projeto Educativo do Agrupamento (PE), as Aprendizagens Essenciais (AE) e o Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promove, com elevada eficácia, a articulação curricular com outras disciplinas e áreas curriculares, na planificação conjunta / promoção da articulação curricular com os seus pares e demonstra, ainda, uma excelente comunicação e relação pedagógica com os alunos / formandos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produz e partilha materiais didáticos inovadores, nomeadamente no âmbito do digital que, pela sua qualidade, contribuem para a melhoria do desempenho dos docentes e automaticamente do Agrupamento.</li> </ul>
<b>Análise dos resultados obtidos</b>  Avaliação das Aprendizagens dos Alunos	<ul style="list-style-type: none"> <li>O docente utiliza, de forma rigorosa, coerente e inovadora procedimentos, técnicas e instrumentos de avaliação das aprendizagens dos alunos / formandos adequados às finalidades, ao objeto em avaliação, aos alunos e ao tipo de informação a recolher.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>No âmbito da monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos / formandos, analisa, de forma sistemática, o desempenho dos alunos /formandos e os resultados obtidos e desenvolve um trabalho atempado e diversificado, centrado na melhoria efetiva da qualidade das aprendizagens.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concebe e implementa, com inovação, diversidade e rigor, estratégias e instrumentos de avaliação das aprendizagens, com base nos critérios definidos no Agrupamento (Projeto de Intervenção em Avaliação Pedagógica) e nos objetivos do PADD (Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital do Agrupamento).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Envolve e corresponsabiliza todos os intervenientes no processo de avaliação, implementando medidas que visam promover a autorregulação das aprendizagens e a autoavaliação dos alunos / formandos.</li> </ul>

**Dimensão: B - Participação na escola e relação com a comunidade**

Domínio	Descritores
<p align="center"><b>Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O docente envolve-se, ativamente, na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores do Agrupamento, apresentando pareceres e contributos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolve, de forma ativa e continuada, um trabalho relevante nos diferentes órgãos de administração e gestão e nas estruturas de orientação educativa e supervisão pedagógica, apresentando pareceres e contributos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolve um trabalho colaborativo relevante nas estruturas de orientação educativa e supervisão pedagógica do Agrupamento, apresentando pareceres e contributos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promove a criação e desenvolvimento de dinâmicas e projetos de intervenção, formação e/ou investigação orientados para a melhoria da qualidade educativa do Agrupamento, constituindo-se uma referência na organização e coordenação educativa.</li> </ul>
<p align="center"><b>Atividades Promovidas / Planificadas / Desenvolvidas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O docente propõe, planifica, concretiza e avalia atividades/projetos do Plano Anual e Plurianual de Atividades, do Plano de Inovação ou outros documentos da autonomia do Agrupamento.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propõe, planifica, concretiza e avalia atividades e projetos dos PCG/PTT/documentos dos grupos de ano ou equipas educativas que envolvam diversos anos de escolaridade / turmas ou disciplinas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promove atividades/Projetos que contribuem para atingir os objetivos institucionais e projetam o Agrupamento na comunidade.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promove a criação e o desenvolvimento de projetos e atividades que implicam / fomentam o envolvimento da comunidade escolar/ educativa e/ou pais e encarregados de educação.</li> </ul>

**Dimensão: C - Formação contínua e desenvolvimento profissional**

<b>Domínio</b>	<b>Descritores</b>
<b>Formação contínua e desenvolvimento profissional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição de formação contínua, adequadas à missão e princípios do PE do Agrupamento, realizando, neste período avaliativo, pelo menos mais de 80% de horas para além do exigido nos requisitos previstos para a progressão na carreira.</b></li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ao nível do trabalho colaborativo, no quadro das estruturas de orientação educativa e supervisão pedagógica, mobiliza a formação adquirida na melhoria do seu desempenho profissional e na melhoria do Agrupamento, através de formas institucionais de disseminação aos outros docentes, em concordância com a Direção / Departamento Curricular.</b></li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Realiza formação, refletindo sobre o seu contributo para o seu desempenho profissional e o seu contributo no cumprimento das Metas do PE, apresentando pareceres e contributos entre os pares e a comunidade educativa.</b></li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Contribui, de forma relevante, para a formação do corpo docente e não docente do Agrupamento, apresentando pareceres e respondendo às demandas da conceção e implementação do PE, como instrumento de promoção do sucesso escolar e da qualidade das aprendizagens dos alunos, numa perspetiva de mobilização do saber em ação.</b></li></ul>

## 9. Classificação /Avaliação Final

### 9.1. Classificação/ Pontuação dos domínios

9.1.1.A pontuação de cada domínio é expressa numa escala de 1 a 10, de acordo com a tabela seguinte:

<b>Tabela de Pontuações de cada Domínio</b>			
<b>Nº de descritores</b>			<b>Pontuação</b>
<b><i>Cumpridos Integralmente</i></b>	<b><i>Cumpridos Parcialmente</i></b>	<b><i>Não cumpridos</i></b>	
<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10,000</b>
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9,500</b>
<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9,000</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9,000</b>
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8,500</b>
<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8,500</b>
<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8,000</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8,000</b>
<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8,000</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7,500</b>
<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7,500</b>
<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7,000</b>
<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7,000</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6,500</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6,000</b>

### 9.2. Avaliação Final

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

9.2.2.São consideradas as seguintes ponderações:

- 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.

9.2.3.Havendo lugar a observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista na alínea a) do ponto 2, do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

9.2.4.Avaliação pelo Regime Especial – ver ponto 10.

9.2.5.A SADD aprova e atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos (ponto 4, do Artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26, de 21 de fevereiro).

9.2.6. A avaliação final é comunicada, por escrito, pelo avaliador, ao avaliado.

### 9.3. Resultado Final

9.3.1. O resultado final da avaliação a atribuir é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, arredondada às milésimas;

9.3.2. As classificações são ordenadas de forma crescente de modo a proceder à sua conversão nos termos do número seguinte;

9.3.3. As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

- **Excelente** se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não inferior a **9** e o docente tiver tido aulas observadas.
- **Muito Bom** se a classificação for igual ou superior ao percentil 75 e não for inferior a **8**;
- **Bom** se a classificação for igual ou superior a **6,5**;
- **Regular** se a classificação for igual ou superior a **5** e inferior a **6,5**;
- **Insuficiente** se a classificação for inferior a **5**.

9.3.4. Os percentis previstos de menções de mérito aplicam-se por universo de docentes de acordo com o Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro.

9.3.5. A atribuição das menções qualitativas de Muito Bom e Excelente depende do cumprimento efetivamente verificado de 95 % da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD.

9.4. Os universos de avaliados a considerar são os seguintes:

- Docentes contratados;
- Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimentos;
- Avaliadores internos e membros da SAAD, que não integrem o ponto anterior.

9.5. É vedada a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre os universos dos avaliados.

9.6. Os percentis são aplicados para determinação do número máximo de menções qualitativas de **Excelente** e **Muito Bom**, com arredondamento à unidade, de forma independente em cada universo.

9.7. A aplicação dos percentis para a atribuição das menções qualitativas de **Excelente** e de **Muito Bom**, no Agrupamento, tem por referência a totalidade dos docentes em cada ano escolar e é calculada no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela secção de avaliação do desempenho docente (Artigo 2.º, do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro).

9.8. Não pode resultar a atribuição, em cada ano escolar, de um número total de menções qualitativas de **Excelente** e de **Muito Bom** superior ao número resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados no Agrupamento.

## 10. Regime Especial de Avaliação de Desempenho

Artigo 27º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

### 10.1. Procedimento especial de avaliação

#### 10.1.1. São avaliados por este regime, os docentes:

- Posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos “Satisfaz” e que, nos termos do *Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro*, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom;
- Posicionados no 9.º e 10.º escalão da carreira docente;
- Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenadores de estabelecimento, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.

10.1.2. A obtenção da **menção de Muito Bom ou Excelente** pelos docentes acima identificados implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho, sendo avaliador o respetivo Coordenador de Departamento.

10.1.3. Os docentes que se encontrem nas condições referidas em 10.1.1. devem, **obrigatoriamente**, e se assim o entenderem, manifestar a sua **opção pelo Regime Geral** de avaliação, no início do respetivo ciclo, através de requerimento a efetuar em impresso próprio disponível nos serviços administrativos do Agrupamento.

10.1.4. Estes docentes, caso não optem pelo Regime Geral de Avaliação, entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

10.1.5. Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

10.1.6. O relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela SAAD considerando as dimensões da avaliação de desempenho docente.

10.1.7. As 2 (duas) dimensões a considerar para efeitos de avaliação de desempenho no Regime Especial de Avaliação são:

- Participação na escola e relação com a comunidade;
- Formação contínua e desenvolvimento profissional.

10.1.8. A classificação final do relatório corresponde à média aritmética simples das pontuações obtidas nas duas dimensões de avaliação.

## 11. Efeitos do processo avaliativo na progressão na carreira

### 11.1. Progressão na carreira

11.1.1. A atribuição da menção de **Excelente** num ciclo avaliativo determina a **bonificação de um ano** na progressão na carreira, a usufruir no escalão seguinte.

11.1.2. A atribuição da menção de **Muito Bom** num ciclo avaliativo determina a bonificação de **seis meses** na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte.

- 11.1.3. A atribuição da menção de **Excelente ou de Muito Bom no 4º e 6º escalões** permite, nos termos do ECD, a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
- 11.1.4. A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a **BOM** determina:
- Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira;
  - A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório;
- 11.1.5. A atribuição da menção de Regular determina que o período de tempo a que respeita só seja considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho pedagógico.
- 11.1.6. A atribuição da menção de Insuficiente implica os seguintes efeitos:
- A não contagem do tempo de serviço do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente e o reinício do ciclo de avaliação;
  - A obrigatoriedade de conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de aulas, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho pedagógico;
  - A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de Insuficiente determina a instauração de um processo de averiguações;
  - A atribuição aos docentes em regime de contrato a termo de duas menções consecutivas de Insuficiente determina a impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição daquela avaliação.

## 12. Reclamação

- 12.1.1. Da decisão do Diretor ou da Secção de Avaliação do Desempenho Docente, consoante o caso, cabe reclamação a apresentar pelo docente avaliado, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.
- 12.1.2. A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.
- 12.1.3. Da decisão do Diretor/SADD não pode resultar uma classificação inferior à inicialmente obtida pelo avaliado.

## 13. Recurso

- 13.1.1. Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o Presidente do Conselho Geral a interpor no prazo de dez dias úteis a contar da data da sua notificação.
- 13.1.2. No recurso, o avaliado terá de manter a matéria da reclamação, não podendo acrescentar qualquer alegação que não conste da reclamação.
- 13.1.3. A proposta de decisão do recurso compete a uma composição de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao Presidente do Conselho Geral.
- 13.1.4. No recurso o avaliado indica o seu árbitro e respetivos contactos.

13.1.5. Recebido o recurso, o Presidente do Conselho Geral, ou quem o substitua nos termos da legislação em vigor, notifica o Diretor ou a Secção de Avaliação do Desempenho Docente para, em dez dias úteis, contra-alegar e nomear o seu árbitro.

13.1.6. No prazo de cinco dias úteis após a apresentação das contra-alegações, o presidente notifica os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside.

13.1.7. O prazo de homologação da proposta de decisão do recurso é de cinco dias úteis.

## 14. Avaliação por ponderação curricular

A ponderação curricular constitui um suprimento da avaliação do desempenho previsto no n.º 9 do artigo 40.º do ECD, sendo solicitada por requerimento do docente nas situações previstas nos n.ºs 6 e 7 do artigo 40.º daquele diploma, apresentado ao Diretor da escola de provimento, conforme determina o Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto (DN n.º 19/2012).

A avaliação por ponderação curricular não se reporta exclusivamente ao tempo de permanência no escalão em avaliação, devendo ter em conta os elementos de ponderação curricular previstos no artigo 3.º do referido despacho Normativo n.º 19/2012. No caso da formação contínua, apenas relevará aquela que não tiver sido considerada em anteriores avaliações do desempenho, conforme prevê o n.º 2 do artigo 6.º daquele diploma.

Os docentes avaliados por ponderação curricular podem aceder à menção de Excelente, sem terem observação de aulas, uma vez que a ponderação curricular pressupõe que os docentes se encontram numa situação que inviabiliza a avaliação nos termos do DR n.º 26/2012.

### 14.1. Calendário Da Avaliação por Ponderação Curricular

As datas e os prazos para o desenvolvimento das fases sequenciais do processo de avaliação do desempenho dos professores são os seguintes:

Fases da Avaliação do Desempenho por Ponderação Curricular		Professores dos Quadros
1	Entrega nos serviços administrativos dos documentos referidos nos pontos 1. e 2. do artigo 2.º e no ponto 2. do Artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto. a)	Até 31 de maio
2	Reunião da SADD para atribuição da classificação final	De acordo com o calendário anual da ADD
3	Comunicação da avaliação final	De acordo com o calendário anual da ADD

a) Requerimento do docente apresentado ao diretor, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, acompanhado de cópia dos documentos necessários à ponderação curricular, designadamente do currículo do docente, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades e de outra documentação que o docente considere relevante, caso não constem no processo do docente. Declaração da “experiência profissional” com descrição dos cargos, funções e atividades exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida.

## 14.2 Elementos a considerar para a ponderação curricular

14.2.1. 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 que:
  - I. 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.
  - II. 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.
  - III. 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
    - A atividade de formador,
    - A realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.
- c) A valorização curricular:
  - I. 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;
    - As publicações científicas ou pedagógicas.
  - II. 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.
  - III. 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 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;
  - Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das

Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.
- 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 Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular (*)	Docentes em situação de equiparação a bolseiro (por um período superior a metade do tempo estabelecido, para o respetivo escalão da carreira docente)
	Ponderações a considerar		
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 a 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.

Sem prejuízo no disposto no n.º 6 do artigo 40.º do ECD, todos os docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente abrangidos por este despacho normativo (se for essa a sua opção através de requerimento apresentado ao Diretor) são avaliados pela última menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho. Esta norma apenas se

aplica aos docentes que tenham obtido em todos os escalões da carreira docente a classificação mínima de Bom ou equivalente.

#### 14.1. 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)	
Critérios de qualificação	
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 e/ou formações de pessoal docente e não docente.	
5º - Dinamiza palestras ou outras atividades de idêntica natureza.	
Critérios de avaliação	Valor
Cumpre integralmente os cinco critérios	10
Cumpre integralmente quatro critérios	9
Cumpre integralmente três critérios	8
Cumpre integralmente dois critérios	7
Cumpre integralmente um critério	6
Revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	5
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 no desempenho do cumprimento de um dos critérios de qualificação.	

### C. VALORIZAÇÃO CURRICULAR

#### Critérios de qualificação (1)

- 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).

Critérios de avaliação	Valor
Cumpre os oito critérios	10
Cumpre o 1º critério e mais seis	9,5
Cumpre sete dos oito critérios	9
Cumpre seis dos oito critérios	8,5
Cumpre cinco dos oito critérios	8
Cumpre quatro dos oito critérios	7,5
Cumpre três dos oito critérios	7
Cumpre dois ou menos dos oito critérios	6,5
Cumpre um dos oito critérios	6
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 cumpre o critério 3º, cumpre igualmente o 4º e que se cumpre 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 DIRIGENTES OU OUTROS CARGOS / FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL	Valor
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funções com empenho, rigor e revelando iniciativa e inovação.	10
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funções com empenho, rigor e revelando iniciativa.	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funções com empenho e rigor.	8
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funções de acordo com o que é solicitado.	7
Outras situações (inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social)	1

## 15. Legislação

- Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro | Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente.
- Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro | Estabelece as alterações do Estatuto da Carreira Docente.
- Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro | Estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis relativos à atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom.
- Despacho 13981/2012 de 26 de outubro | Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.
- Despacho Normativo N.º 24/2012 de 26 de outubro | Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da Bolsa de Avaliadores Externos.
- Despacho n.º 9488/2015 de 20 de agosto | Regulamenta o período probatório.

**Aprovado em reunião do Conselho Pedagógico em 12 de janeiro de 2022**