

A

avaliação

D

do desempenho

D

docente

Documento  
Orientador

Aprovado em Conselho Pedagógico - 11 de outubro de 2023

## 1. Enquadramento legal

### Legislação de referência para a Avaliação

- DL n.º 240/2001 de 30 de agosto [Perfil geral de desempenho profissional do Educador de Infância e dos Professores dos ensino básico e secundário]
- DL n.º 241/2001 de 30 de agosto [Perfis específicos de desempenho profissional do Educador de Infância e do Professor do 1º ciclo do ensino básico]
- Decreto-lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro - procede à alteração do ECD
- Decreto regulamentar n.º 26/ 2012, de 21 de fevereiro - documento base que regulamenta a avaliação do desempenho docente
- Despacho n.º12567/2012, de 26 de setembro – estabelece os universos e os critérios para determinação dos percentis
- Despacho normativo n.º 24/2012 de 26 de outubro – regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos
- Despacho n.º13981/2012 de 26 de outubro – estabelece os parâmetros para a avaliação externa da dimensão científico-pedagógica
- DL n.º 32-A/2023 de 8 de maio
- Despacho normativo n.º 19/2012 – estabelece os critérios para a avaliação por ponderação curricular
- Despacho n.º12635/2012 de 27 de setembro – avaliação do desempenho de docentes em regime de mobilidade em organismos e serviços da Administração Pública (SIADAP)
- Portaria n.º 266/2012 – regulamenta a avaliação do desempenho docente dos Diretores de Agrupamentos de Escolas

### Outros documentos de referência para a avaliação

- Projeto Educativo do Agrupamento
- Plano Plurianual de Melhoria
- Plano Anual de Atividades
- Documentos de avaliação aprovados em Conselho Pedagógico

## 2. Orientações/procedimentos sobre a avaliação - Informações

A avaliação do desempenho dos docentes em funções nas escolas é regulamentada pelo **Decreto-Lei nº26/2012 de 21 de fevereiro** e por outros diplomas referidos anteriormente.

Com base nestes diplomas, e sem substituir a leitura integral da legislação, destacamos o seguinte:

### 1. Em cada ano são avaliados:

- Docentes em regime de contrato a termo, com pelo menos 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado;
- Docentes em período probatório;
- Docentes de carreira e que progridem de escalão no ano seguinte, desde que tenham estado em funções, pelo menos, metade do período de avaliação, caso contrário, podem requerer avaliação por ponderação curricular.

2. Os Professores contratados que pretendem a transição para o nível remuneratório 205 devem reunir os requisitos previstos no artigo n.º 44 do DL 32-A de 8 de maio de 2023, nomeadamente aulas observadas.

### 3. Dimensões da avaliação

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

### 4. Natureza da avaliação

- Componente interna, realizada em todos os escalões, tendo como elementos de referência os parâmetros estabelecidos pelo Conselho Pedagógico para cada uma das dimensões.
- Componente externa, realizada por avaliadores externos, centrada na dimensão científica pedagógica, através da observação de aulas.

### 5. Intervenientes no processo de Avaliação

- O presidente do conselho geral;
- O diretor;
- O conselho pedagógico;
- A secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico;
- Os avaliadores externos e internos;
- Os avaliados.

As competências de cada um destes intervenientes estão definidas nos artº 9,10,11,12,13,14 do Decreto regulamentar nº 26/ 2012, de 21 de fevereiro.

### 6. Quem avalia

- O coordenador do departamento ou quem este designar (artº 14) - os docentes contratados e do quadro, excepto os avaliados pelo diretor
- O diretor - os docentes posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões e subdirector, adjuntos, assessores, coordenadores de estabelecimento, coordenadores de departamento e o(s) avaliador(es) por este designado<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Caso estes docentes queiram obter a menção de **Muito Bom** ou **Excelente** terão de solicitar a mudança do regime especial para o regime geral de avaliação, em requerimento dirigido ao diretor

## 7. Calendarização do ciclo de avaliação

As fases e intervenientes do processo de avaliação constam da calendarização aprovada na secção de avaliação de desempenho docente do Conselho Pedagógico anualmente, integrando este documento como **Anexo**.

## 8. Documentos do procedimento de avaliação

### ■ Relatório de Autoavaliação

Documento de reflexão a apresentar pelo avaliado sobre a atividade desenvolvida no período em avaliação. No regime geral, o relatório é anual e reporta-se a esse período e deve ter o máximo de três páginas

No regime especial, o relatório é entregue no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo, devendo ter um máximo de seis páginas. Para os docentes posicionados no 10º escalão, o relatório é entregue quadrienalmente.

Qualquer que seja o relatório deve respeitar a formatação do modelo do Agrupamento, não lhe podendo ser anexados documentos e devem ser entregues nos Serviços Administrativos.

A sua estrutura deve incidir sobre os seguintes elementos (artº 19 )<sup>2</sup>

- a) A prática letiva;
- b) As atividades promovidas;
- c) A análise dos resultados obtidos;
- d) O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento e Plano Plurianual de Melhoria ;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa

<sup>2</sup> Para os docentes avaliados pelo regime especial, o relatório incide nas alíneas **d)** e **e)**.

A **omissão** na entrega do relatório de autoavaliação implica a não contagem do tempo de serviço em causa, para efeitos de progressão na carreira docente (artº 19 e 27º)

### ■ Projeto Docente

Documento opcional, sendo substituído pelas metas e objetivos do PE e do PPM, caso não seja apresentado.

É constituído por um máximo de duas páginas em que o docente anuncia, anualmente, o seu contributo para a concretização das metas e objetivos traçados no Projeto Educativo e no Plano Plurianual de Melhoria. É elaborado anualmente em função do serviço letivo distribuído

### ■ Ficha de registo de participação nas diferentes dimensões, aprovada em CP.

## 9. Observação de aulas

De acordo com o artº 18 do Dec. Reg. nº 26/2012 e artigo n.º 44 do DL 32-A/2023 de 8 de maio

- a) Só há lugar a observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo quando pretendem transitar para o nível remuneratório 205.
- b) A observação de aulas é obrigatória nos seguintes casos:
  - 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.
- c) A observação de aulas dos docentes de carreira compete ao Avaliador Externo de acordo com os parâmetros definidos no Despacho nº 13981/2012 de 26 de outubro.
- d) A observação de aulas decorre nos dois últimos anos anteriores ao fim do ciclo de avaliação, para os docentes integrados na carreira. Se estiverem no 5º escalão é realizada no ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo.

## 10. Orientação para os avaliadores internos

A partir da data prevista, os avaliadores internos devem levantar nos Serviços Administrativos os vários relatórios de autoavaliação dos avaliados; no caso dos professores contratados, o relatório anual.

Analisar os relatórios e, caso necessite de comprovação dos factos relatados, poderá consultar/recolher informação junto dos documentos/dossiês para o efeito ou junto dos órgãos e estruturas pedagógicas.

Elaborar para cada docente uma proposta de avaliação, em documento próprio, respeitando o referencial de avaliação aprovado em CP e tendo por base o(s) relatório(s).

Fundamentar a proposta de menção de Muito Bom ou Excelente ou, se for o caso, de Regular e Insuficiente. Esta fundamentação deve ser clara e sucinta.

Entregar na SADD (Presidente), na data definida, a proposta em formato digital e papel e o(s) relatório(s).

## 11. Avaliação Final

A classificação final a atribuir pelo avaliador ao avaliado corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação:

- 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.

Menção	Requisitos de conversão
<b>Excelente</b>	<p>Se, cumulativamente, a classificação final for igual ou superior ao percentil <b>93</b> e não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.</p> <p>Se tiver havido o 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.</p> <p>Bonifica 1 ano na progressão do escalão seguinte e, para o 4º e 6º escalões, progressão direta para o escalão seguinte.</p>
<b>Muito Bom</b>	<p>Se cumulativamente a classificação final for igual ou superior ao percentil <b>71</b> e não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída a menção de Excelente.</p> <p>Se tiver havido o 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.</p> <p>Bonifica 6 meses na progressão do escalão seguinte e, para o 4º e 6º escalões, progressão direta para o escalão seguinte.</p>
<b>Bom</b>	<p>Se a classificação for cumulativamente igual ou superior a 6,5 e não for atribuída menção de Muito Bom ou Excelente.</p>
<b>Regular</b>	<p>Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.</p>
<b>Insuficiente</b>	<p>Se a classificação for inferior a 5</p>

A proposta de classificação é apresentada à SADD, que atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos.

Em situação de empate entre classificações finais, utilizar-se-ão os critérios previstos no artº22 do Dec.Reg.26/2012.

A avaliação final é dada a conhecer ao avaliado de acordo com a data prevista no calendário aprovado em CP.

## 12. Referencial para a Avaliação dos Docentes

O referencial de avaliação do desempenho docente está constituído em torno de três dimensões.

As dimensões estão divididas em subdimensões associadas a quatro indicadores que estabelecem os elementos observáveis do desempenho docente.

A classificação a atribuir em cada subdimensão estabelece a diferenciação e determina o grau de concretização dos indicadores.

A tabela I indica, para cada pontuação possível, o número e grau de cumprimento dos indicadores.

Tabela I	Pontuação a atribuir											
Cumpriu o indicador:	10	9,5	9	8,5	8	7,5	7	6,5	6	5	4	
na totalidade	4	3	2	1	3	2	3	2	1			
com poucas falhas		1	2	3	1	4	2	3	2	1		
com muitas falhas							1	2	3	2		
não cumpriu							1	1	1	2	4	

### Dimensões, subdimensões e indicadores de Avaliação

#### A. Dimensão científica e pedagógica

- **Preparação e organização das atividades letivas**
  - Planificou com correção científico-pedagógica as atividades letivas, tendo em consideração as aprendizagens essenciais orientadas pelo Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, de modo a garantir uma gestão do currículo flexível e contextualizada, respeitando, as adaptações curriculares, a possibilidade de articulação curricular e as metas do PE e do PPM.
  - Diversificou as estratégias de ensino, adequando-as aos conteúdos, ao nível etário e especificidade dos alunos, às aprendizagens anteriores, às medidas propostas no PISAI/RTP/PEI do aluno e ao nº de aulas previstas
  - Adaptou a planificação e as estratégias de ensino ao desenvolvimento das atividades letivas e aos recursos disponíveis
  - Utilizou recursos inovadores, incluindo as tecnologias de informação e comunicação, que promoveram o sucesso dos alunos e a diferenciação pedagógica
- **Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos**
  - Concebeu, com inovação, criatividade e sem incorreções, os instrumentos de registo da avaliação das aprendizagens, diversificando-os em função dos alunos alvo e classificando-os de acordo com os critérios de avaliação da disciplina
  - Utilizou os resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e realização das atividades letivas
  - Aplicou, na avaliação dos alunos, os critérios indicados pelos normativos legais ou aprovados pelo CP do AEMaximinos, respeitando os critérios e as adaptações previstas no PISAI/RTP/PEI do aluno
  - Promoveu, no final de cada período e em atividades da sala de aula, a autoavaliação dos alunos, confrontando-a com os critérios de avaliação
- **Contributo na planificação das atividades letivas no departamento/área disciplinar**
  - Revelou conhecimento científico, inerente à disciplina /área disciplinar
  - Evidenciou rigor na linguagem científica utilizada
  - Contribuiu para a implementação de estratégias inovadoras e diferenciadas na área disciplinar
  - Desenvolveu trabalho colaborativo e reflexivo com os seus pares do dep./área disciplinar

## B. Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa

- **Contributo para a concretização dos objetivos e metas do PE, PPM e PAA**
  - Promoveu atividades relevantes, avaliando-as com espírito crítico, para a concretização dos objetivos e metas do PE, do PPM, do PCT e do PAA
  - Contribuiu, através da participação em iniciativas e/ou projetos relevantes e sustentáveis, para o Agrupamento e Comunidade
  - Coordenou e dinamizou as atividades desenvolvidas no PAA e PCT
  - Fomentou relações de convivência, cordialidade, aproximação, solidariedade, clima de confiança e respeito pelas regras do RI entre a comunidade educativa
  
- **Participação nas estruturas de coordenação educativa**
  - Integrou grupos de trabalho para construção/desenvolvimento de documentos organizativos e estruturantes do Agrupamento
  - Desenvolveu um trabalho colaborativo relevante nas estruturas de coordenação educativa
  - Participou, com empenho e qualidade, nas estruturas de coordenação educativa
  - Constituiu-se como uma referência no seio da coordenação educativa.

## C. Formação Contínua e desenvolvimento profissional

- Desenvolveu estratégias de aquisição e atualização do conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) que permitiram atualizar o seu conhecimento profissional e valorizar a sua ação
- Participou em processos formativos (ações de formação, congressos, seminários, ...) nomeadamente os propostos pelo PPM que contribuíram para a sua ação no cumprimento das metas do Agrupamento
- Analisou criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobilizou para a melhoria das suas práticas
- Aplicou o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola



### 13. Avaliação por ponderação curricular

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.

Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular:

- 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
- ✓ A 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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.

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 ponderação curricular	Docentes avaliados por ponderação curricular [*]
a)	Habilitações académicas e profissionais	10%	10%
b)	Experiência Profissional	40%	45%
c)	A valorização curricular	30%	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 e funções referidos na alínea d) do art.n.º1 do artigo 3º, 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] Habilitações académicas e profissionais**

**Critérios de qualificação**

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração na carreira

Critérios de avaliação	class
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração na carreira	10
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração na carreira	1

**[b] Experiência Profissional**

[devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida (art.5º do Desp n.º 19/2012)]

**Critérios de qualificação**

1º	Desempenha funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1 do art.3º DN n.º 19/2012
2º	Participa em grupos de trabalho
3º	Participa em estudos ou projetos
4º	Dinamiza conferências
5º	Dinamiza palestras ou atividades de idêntica natureza
6º	Exerce a atividade de formador de pessoal docente
7º	Exerce a atividade de formador do pessoal não docente
8º	Exerce a atividade de formador de outros públicos
Outras situações: inexistência de desempenho de funções ou atividades no exercício de cargos dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos	

Critérios de avaliação	class
Cumpre, sem falhas, seis critérios	10
Cumpre, sem falhas, cinco critérios	9.5
Cumpre, sem falhas, quatro critérios	9
Cumpre, sem falhas, três critérios	8.5
Cumpre, sem falhas, dois critérios	8
Cumpre, sem falhas, um critério	7.5
Só cumpre o 1º critério e revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	7
Só cumpre o 1º critério e revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	6.5
Outras situações: inexistência de desempenho de funções ou atividades no exercício de cargos dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos	1

## [c] Valorização Curricular

### Critérios de qualificação

1º	Habilitações superiores às legalmente exigidas à data da integração do docente na carreira
2º	Publicações científicas e pedagógicas (1)
3º	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliadas, e com a duração mínima de horas ao exigido no escalão onde se encontra e considerada a avaliação/classificação das ações frequentadas (1)
4º	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho não avaliados (1)
5º	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados e com a duração igual ou superior a 6 horas.(1)
6º	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados e com a duração inferior a 6 horas (1)
7º	Participação em estágio/jornadas de natureza científica relacionada com a área profissional do docente
Outras situações: inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, oficinas de trabalho, pós-graduações, habilitação académica não superior à exigida à data da integração do docente na carreira	
(1) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho (art. 3º do DN 19/2012 de 17 de agosto)	

### Critérios de avaliação

Critérios de avaliação	class
Cumprir sete ou seis critérios	10
Cumprir cinco critérios	9
Cumprir quatro critérios	8
Cumprir três critérios	7
Cumprir dois critérios	6
Cumprir um critério	5
Outras situações: inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, oficinas de trabalho, pós-graduações, habilitação académica não superior à exigida à data da integração do docente na carreira	1
(1) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho (art. 3º do DN 19/2012 de 17 de agosto)	

<b>[D] Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social</b>	
<b>CrITÉrios de avaliaÇão</b>	<b>class</b>
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão	10
Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão	8
Exercício efetivo de outras funções, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão	7
Outras situações: inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social.	1
Obs: serão retirados 2 pontos à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cargo.	

Maximinos, 11 de outubro de 2023

Presidente da SADD:

(Paulo Jorge Pereira Antunes)