

Avaliação de Desempenho de Doente

DOCUMENTO ORIENTADOR

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE TERRAS DE BOURO

Índice

Nota introdutória	2
A. Enquadramento legal	3
Legislação	3
B. Intervenientes no processo de avaliação e suas competências.....	4
C. Referenciais a usar na avaliação de desempenho docente	5
1. Elementos de referência da avaliação.....	5
2. Dimensões da avaliação	5
3. Parâmetros de avaliação	6
4. Parâmetros e indicadores.....	6
5. Perfil dos níveis de desempenho.....	7
D. Relatório de autoavaliação.....	8
Regime geral.....	8
Regime especial.....	8
E. Relação entre as dimensões da avaliação e o relatório de autoavaliação.....	9
F. Orientações para os avaliadores internos.....	10
G. Avaliação final.....	11
1. Regime geral.....	11
2. Regime especial.....	11
H. Resultado final da avaliação	12
1. Relação entre as classificações quantitativa e qualitativa	12
2. Desempate.....	13
I. Efeitos da Avaliação de Desempenho	13
J. Procedimentos relativos à avaliação dos docentes em exercício de funções não docentes.....	14
K. Avaliação por ponderação curricular	15
L. Reclamações e recursos	21
M. Garantias do processo de avaliação do desempenho.....	21
N. Anexos	23

Nota introdutória

A avaliação do desempenho do pessoal docente desenvolve -se de acordo com os princípios consagrados no Lei de Bases do Sistema Educativo e no respeito pelos princípios e objetivos que enformam o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública, incidindo sobre a atividade desenvolvida e tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas do docente.

O presente documento tem por objetivo servir de orientador para a avaliação dos docentes integrados na carreira e dos docentes contratados a termo.

Para além do cumprimento das orientações legais sobre esta matéria, os documentos construídos adequam-se aos princípios e valores consagrados no Projeto Educativo do Agrupamento.

Neste processo, pretende-se que o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente se adequa ao contexto em que se desenvolve a atividade profissional, passando a funcionar como instrumento de desenvolvimento da organização educativa, potenciador da melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal dos docentes.

A. Enquadramento legal

Legislação

Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro

Estatuto da Carreira Docente (ECD)

Decreto regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro

Declaração de Retificação n.º 20/212, de 20 de abril

Regulamenta o sistema de avaliação de desempenho 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 aos docentes.

Despacho n.º 12635/2012 de 27 de setembro

Estabelece a correspondência entre a avaliação obtidas nos termos do SIADAP e a classificação e menções qualitativas específicas previstas no artigo 46º do ECD.

Despacho n.º 13981/2012 de 26 de outubro

Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa na dimensão científica e pedagógica.

Despacho normativo n.º 19/2012 de agosto

Declaração de retificação n.º 1102/2012, de 31.ago

Estabelece os critérios para aplicação do suprimento de avaliação através da ponderação curricular.

Despacho normativo 24/2012 de 26 de outubro

Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos.

Portaria 266/2012 de 30 de agosto

Estabelece as regras de AD dos diretores de agrupamentos de escolas, escolas não agrupadas, dos CFAE e das EPE.

Portaria 15/2013 de 15 de janeiro

Define o regime de Avaliação de desempenho dos docentes em exercício de funções docentes noutros ministérios, nas escolas portuguesa no estrangeiro e reconhecimento da avaliação dos docentes em exercício nas Regiões Autónomas.

Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro

Estabelece o Regime Jurídico da Formação Contínua (RJFC)

Despacho n.º 5741/2015 de 29 de maio

Fixa o processo de reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração.

Despacho n.º 9488/2015 de 20 de agosto

Estabelece as regras de cumprimento do período probatório

Portaria 29/2018 de 23 de janeiro

Define as regras relativas ao preenchimento das vagas para progressão ao 5.º e 7.º escalões.

Portaria n.º 119/2018 de 4 de maio

Define os termos e a forma como se processa o reposicionamento no escalão da carreira docente

Decreto-Lei n.º 36/2019 de 15 de março

Regulamenta o modelo de recuperação do tempo de serviço dos docentes de carreira dos estabelecimentos públicos.

Decreto-Lei n.º 65/2019 de 20 de maio

Regulamenta o modelo de recuperação do tempo de serviço, nas carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais.

A legislação supra não é exaustiva pelo que não dispensa a leitura de legislação complementar, circulares, notas informativas e FAQ produzidas pelo Ministério da Educação sobre a temática.

B. Intervenientes no processo de avaliação e suas competências

(Decreto Regulamentar nº26/2012 de 21 de fevereiro)

Presidente do Conselho Geral	<ul style="list-style-type: none"> a) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no artigo 25.º; b) Notificar o diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25.º. 	Art.º 9º
Diretor	<ul style="list-style-type: none"> a) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º; b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador. 	n.2, Art.º 10º
Conselho Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> a) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente; b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º; c) Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º. 	Art.º 11º
Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico (SADD) (Diretor + 4 docentes do CP)	<ul style="list-style-type: none"> a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e o serviço distribuído ao docente; b) Calendarizar os procedimentos de avaliação; c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º; d) Acompanhar e avaliar todo o processo; e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos; f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final; g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador. 	n.2, Art.º 12º
Avaliador externo	<ul style="list-style-type: none"> a) Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos. 	n.2, Art.º 13º

Avaliador interno:	b) Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos: a) Projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º; b) Documento de registo e avaliação; c) Relatórios de autoavaliação.	n.3, Art.º 14º
Avaliados	a) Elaborar o projeto docente sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º. b) Participar no processo avaliação externa da dimensão científica e pedagógica nos termos do artigo 18º; c) Elaborar o relatório de autoavaliação, nos termos do artigo 19º.	Art. 8º

C. Referenciais a usar na avaliação de desempenho docente

Referentes de suporte à avaliação

1. Elementos de referência da avaliação

São elementos de referência na avaliação do desempenho dos docentes

No âmbito da avaliação interna	a) Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do Agrupamento; b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.
No âmbito da avaliação externa	Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa serão fixados pelo Ministério.

2. Dimensões da avaliação

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

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

3. Parâmetros de avaliação

Para cada uma destas dimensões foram estabelecidos os parâmetros de avaliação.

Dimensões	Parâmetros
Científica e pedagógica	Preparação e organização das atividades letivas. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.
Participação na escola e relação com a comunidade	Contributo para a realização dos objetivos e metas do Agrupamento. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Formação contínua. Desenvolvimento profissional.

4. Parâmetros e indicadores

Os parâmetros de avaliação estabelecidos de acordo com a alínea c) do art.º 11.º do Dec. Reg 26/2012, são observáveis através de um conjunto de indicadores associados.

Parâmetros	Indicadores
Preparação e organização das atividades letivas	<ul style="list-style-type: none"> • Planificou o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina. • Adequou as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos. • Organizou e geriu as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis. • Utilizou recursos inovadores incluindo as tecnologias de informação e comunicação. • Articulou com outras disciplinas/áreas curriculares. • Realizou a articulação curricular entre pares.
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.	<ul style="list-style-type: none"> • Concebeu, aplicou, corrigiu e classificou os instrumentos diversificados de avaliação das aprendizagens. • Utilizou os resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e realização das atividades letivas. • Aplicou, na avaliação dos alunos, os critérios indicados pela administração educativa ou aprovados pelos órgãos competentes do Agrupamento. • Promoveu a autoavaliação dos alunos.
Contributo para a realização dos objetivos e metas do Agrupamento.	<ul style="list-style-type: none"> • Envolveu-se na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da Escola. • Propôs atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA. • Coordenou e dinamizou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA. • Participou com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PAA. • Avaliou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA.

Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentou propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa. • Desenvolveu trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa. • Participou nas estruturas de coordenação educativa. • Constituiu-se como referência no seio da coordenação educativa.
Formação contínua.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoveu e desenvolveu formação no seio do agrupamento • Participou em ações de formação contínua. • Participou em processos formativos e de atualização do conhecimento profissional.
Desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolveu estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). • Analisou criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas. • Desenvolveu trabalho colaborativo e reflexivo com pares, e nos órgãos da escola. • Aplicou o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da Escola.

5. Perfil dos níveis de desempenho

A avaliação de cada um dos parâmetros estabelecidos prende-se com o nível do desempenho docente, tendo por base o respetivo conjunto de indicadores.

Excelente	Para além da verificação dos requisitos essenciais, caracteriza-se por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento e ainda pelo reconhecimento da sua influência e papel de referência na organização.
Muito Bom	Para além da verificação dos requisitos essenciais, caracteriza-se por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.
Bom	Consecução de um desempenho correspondente no essencial do parâmetro.
Regular	Desempenho com limitações no essencial do parâmetro.
Insuficiente	Desempenho com graves limitações no essencial do parâmetro.

D. Relatório de autoavaliação

1. O relatório de autoavaliação é descritivo e reflexivo sobre a atividade desenvolvida pelo docente, 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 e incide sobre os seguintes elementos:
 - 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;
 - e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.
2. O relatório de autoavaliação deve ter um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos, e é entregue nos Serviços Administrativos de acordo com os prazos definidos no cronograma anual definido pela Secção de avaliação de desempenho docente.
3. Deve ser entregue com a capa do modelo do Agrupamento, assinado, datado e todas as folhas rubricadas.
4. A omissão na entrega do relatório de autoavaliação por motivo injustificado, nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

Regime geral

O relatório é anual, reporta-se ao trabalho efetuado nesse período, e deve ter no máximo três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

Regime especial

O relatório é entregue no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo, devendo ter um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

Para os docentes no 10.º escalão o relatório é entregue quadrienalmente.

E. Relação entre as dimensões da avaliação e o relatório de autoavaliação

Dimensões da avaliação	Natureza da avaliação	Parâmetros	Relatório de autoavaliação Elementos da atividade desenvolvida
Científica e pedagógica	Externa	Científico	c) A prática letiva
		Conteúdo(s) disciplinar(es); Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem do(s) conteúdo(s) disciplinar(es)	
	Pedagógico	Aspetos didáticos	
		Aspetos relacionais	
Interna	Preparação e organização das atividades letivas.		
	Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos		
Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa	Interna	Contributo para a realização dos objetivos e metas do Agrupamento.	d) As atividades promovidas e) O contributo para os objetivos e metas fixados no projeto educativo do agrupamento
		Participação nas estruturas de coordenação educativa.	
Formação contínua e desenvolvimento Profissional	Interna	Formação contínua.	f) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa
		Desenvolvimento Profissional.	
			g) A análise dos resultados obtidos

F. Orientações para os avaliadores internos

1. De acordo com o artº 14º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de Fevereiro, compete ao avaliador interno designado para a avaliação de desempenho, a avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos docentes que lhe foram distribuídos, através dos seguintes elementos:
 - a) Projeto docente (facultativo) - Caso o docente avaliado tenha optado por entregar Projeto, o avaliador interno deverá apreciá-lo e comunicar as suas deliberações por escrito ao avaliado, de acordo com a calendarização definida pela SADD.
 - b) Documento de registo e avaliação da participação do docente nas dimensões: Científica e pedagógica, de Participação na escola e relação com a comunidade e de Formação contínua e desenvolvimento profissional, aprovado pelo CP;
 - c) Os relatórios de autoavaliação.
2. A avaliação processa-se a partir dos relatórios de autoavaliação, que são analisados pelo avaliador interno.
3. O avaliador deve basear-se no conhecimento que tem do trabalho do docente e ainda em informações recolhidas por análise documental; informações dos coordenadores de equipas/estruturas nas quais o docente colaborou/exerceu funções; PAA; atas; informações da Direção ou outras informações que considere necessárias.
4. Para o efeito, o avaliador deverá levantar nos Serviços Administrativos, na data prevista no calendário de procedimentos de ADD, os relatórios dos docentes cuja avaliação lhe foi atribuída (ou, caso não seja ano de avaliação desse docente, para emissão do parecer do relatório).
 - a) Nos docentes do Quadro, deverá levantar todos os relatórios entregues pelos docentes nos anos de conclusão do ciclo avaliativo;
 - b) Caso avalie docentes com observação de aulas, deverá solicitar a classificação por eles obtida na avaliação externa;
 - c) Nos docentes Contratados e docentes do Quadro avaliados no Regime especial levantará apenas um relatório.
5. O avaliador interno dará o seu parecer acerca do conteúdo do relatório de autoavaliação. Caso tenha alguma observação que deva ser tida em consideração, deverá referi-lo.
6. Pela análise e confirmação dos dados constantes no relatório de autoavaliação, relativamente às componentes letiva e não letiva, o avaliador procede ao preenchimento do Instrumento de registo de avaliação dos docentes contratados e dos docentes de carreira que se encontrem no ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

7. A pontuação a atribuir em cada um dos parâmetros das dimensões em avaliação é de acordo com o nível do desempenho do docente, tendo por base o respetivo conjunto de indicadores.
8. O avaliador deverá igualmente verificar o cumprimento do Projeto docente, caso o avaliado o tenha apresentado - o seu não cumprimento total ou parcial implica a descida de pontuação no parâmetro ou parâmetros que se relacionam com as intenções apresentadas.
9. No caso de ter havido observação de aulas, haverá uma reunião de articulação entre o avaliador interno e o externo, convocada pelo Diretor do Agrupamento do docente avaliado. O avaliador interno deverá lançar na folha Registo de Pontuação, a classificação obtida na avaliação externa, para o cálculo da Classificação Final.
10. No caso dos docentes contratados e dos docentes em final do ciclo avaliativo, a classificação proposta pelo avaliador será apresentada à SADD do Conselho Pedagógico, que atribui a classificação final, garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos.
11. A classificação final será dada a conhecer ao avaliado pelo Diretor.

G. Avaliação final

1. Regime geral

- a) A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação, atribuída nos seguintes termos:
 - i. 60 % para a dimensão científica e pedagógica (em que 70% corresponde à avaliação externa, no caso de existir);
 - ii. 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
 - iii. 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.
- b) A SADD, depois de analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, atribui a classificação final aplicando as percentagens de diferenciação.

2. Regime especial

- a) A classificação final é o resultado da média simples das pontuações obtidas nas duas dimensões em avaliação: Participação na escola e relação com a comunidade e Formação contínua e desenvolvimento profissional.
- b) A classificação final é atribuída pelo Diretor, após parecer da SADD.

H. Resultado final da avaliação

O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores. Os valores a utilizar nos documentos são às milésimas, bem como a classificação final.

Escala Graduada	Menções Qualitativas
9,000 a 10,000	Excelente
8,000 a 8,999	Muito Bom
6,500 a 7,999	Bom
5,000 a 6,499	Regular
1,000 a 4,999	Insuficiente

1. Relação entre as classificações quantitativa e qualitativa

Classificação Quantitativa - CQ	Percentil - p- em que se insere a CQ	Obrigatoriedade de aulas observadas	Outras condições	Menção qualitativa
$CQ \geq 9$	$p \geq 95$	Sim	<ul style="list-style-type: none"> Cumpridos 95% da componente letiva. 	Excelente
$CQ \geq 8$	$p \geq 75$	Não	<ul style="list-style-type: none"> Cumpridos 95% da componente letiva. Não obteve Excelente. 	Muito Bom
$CQ \geq 6,5$		Não	<ul style="list-style-type: none"> Não obteve Excelente nem Muito Bom. 	Bom
$5 \leq CQ < 6,5$		Não		Regular
$CQ < 5$		Não		Insuficiente

Ou, dito de outra forma.

Excelente	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9,000 e o docente tiver tido aulas observadas;
Muito Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8,000 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente;
Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,500 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente;
Regular	Se a classificação for igual ou superior a 5,000 e inferior a 6,500;
Insuficiente	Se a classificação for inferior a 5,000

- c) A aplicação dos percentis pelos universos dos docentes encontra-se regulamentada, bem como o acréscimo das percentagens a atribuir nas diferentes menções (Desp. 12567/2012)
- d) 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.
- e) A avaliação final é comunicada por escrito ao avaliado.

2. Desempate

Quando, para os efeitos previstos no artigo anterior, for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- b) A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- d) A graduação profissional;
- e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

I. Efeitos da Avaliação de Desempenho

Excelente	A atribuição da menção de Excelente determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalão permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
Muito Bom	A atribuição da menção de Muito Bom determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalão permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
Bom	A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a Bom determina: a) Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente; b) A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório.
Regular	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.

Insuficiente

A atribuição da menção de Insuficiente implica:

- 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 subseqüentes à atribuição daquela avaliação.

J. Procedimentos relativos à avaliação dos docentes em exercício de funções não docentes

Os docentes que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salvaguarde o direito à progressão na carreira de origem e não tenham funções letivas distribuídas são avaliados para efeitos do artigo 37.º do ECD, pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho.

O mesmo se aplica aos docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efetiva de trabalho que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

Estes docentes podem ainda solicitar a avaliação do desempenho através de ponderação curricular, nos seguintes casos:

- a) Na falta da avaliação do desempenho;
- b) Tendo sido atribuída a avaliação do desempenho pretendam a sua alteração;
- c) Docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

K. Avaliação por ponderação curricular

1. A **ponderação curricular** é solicitada por requerimento do docente apresentado ao diretor, 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.
2. O requerimento deve ser acompanhado de cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular:
 - a) currículo do docente;
 - b) da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades;
 - c) e, de outra documentação que o docente considere relevante, caso não constem no processo do docente.

3. Os **elementos a considerar** na ponderação curricular são os seguintes elementos:

3.1 As habilitações académicas e profissionais;

Pondera as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira e outras habilitações que tenha adquirido.

3.2 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 os cargos e a participação em ações ou projetos de relevante interesse.

Descrição dos cargos, funções e atividades exercidas.

3.2.1 Os cargos, funções, atividades exercidas devem:

- ocorrer no período de tempo de quatro anos letivos, incluindo o ano letivo em que o(a) docente requiere e é submetido(a) a avaliação de desempenho por ponderação curricular, (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho);

- ser devidamente confirmados pela entidade organizadora/promotora das mesmas;
- pertencer à área disciplinar do(a) docente ou a áreas relativas ao processo ensino-aprendizagem

3.2.2 Indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

A participação em ações ou projetos deve:

- ocorrer no período de tempo de quatro anos letivos, incluindo o ano letivo em que o(a) docente requiere e é submetido(a) a avaliação de desempenho por ponderação curricular (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho);
- ser devidamente confirmada pela entidade organizadora/promotora das mesmas;
- pertencer à área disciplinar do(a) docente ou a áreas relativas ao processo ensino-aprendizagem.

3.3 A valorização curricular;

Na análise da valorização curricular são consideradas os títulos académicos, superiores às habilitações académicas e profissionais legalmente exigidas à data da integração do(a) docente na carreira e ou desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) como por exemplo a participação em: ações de formação, estágios, congressos, seminários, publicações científicas ou pedagógicas ou oficinas de trabalho (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho).

Os processos de valorização curricular devem:

- ocorrer no período de tempo de quatro anos letivos, incluindo o ano letivo em que o(a) docente requiere e é submetido(a) a avaliação de desempenho por ponderação curricular;
- ser devidamente confirmados pela entidade organizadora/promotora dos mesmos;
- pertencer à área disciplinar do(a) docente ou a áreas relativas ao processo ensino-aprendizagem.

3.4 O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Constituem cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto.

- O exercício dos cargos ou funções devem ocorrer no período de tempo de quatro anos letivos, incluindo o ano letivo em que o(a) docente requiere e é submetido(a) a avaliação de desempenho por ponderação curricular (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho).

São considerados:

3.4.1. cargos ou funções de relevante interesse público (artigo 7.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto):

- a) Titular de órgão de soberania;
- b) Titular de outros cargos políticos; c) Cargos dirigentes na Administração Pública;
- d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

3.4.2 cargos ou funções de relevante interesse social (artigo 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto):

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

4 Classificação e avaliação final

- a) A avaliação de desempenho por ponderação curricular é da competência da secção de avaliação de desempenho.

- b) A avaliação do desempenho por ponderação curricular respeita a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no artigo 46.º do ECD.
- c) 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.
- d) 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).

- e) 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.
- f) **Valoração dos elementos de ponderação:**

A. Habilitações académicas e profissionais	
(Descritores)	Ponderação
Titular de grau académico de doutoramento em domínio directamente relacionado com a área científica que leccione ou em Ciências da Educação.	Excelente (9 a 10)
Titular de pós-graduação ou grau académico de mestre em domínio directamente relacionado com a área científica que leccione ou em Ciências da Educação.	Muito Bom (8 a 8,9)
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira.	Bom (6,5 a 7,9)
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	Regular (5 a 6,4)
Não aplicável.	Insuficiente (1 a 4,9)

B. Experiência Profissional	
(Descritores)	Ponderação
O(A) docente desempenhou exemplarmente cargos (funções e ou atividades) e participou ativamente, de forma continuada, em ações ou projetos de relevante interesse, nomeadamente: participação em grupos de trabalho e ou estudos ou projetos e ou atividade de formador(a) e ou realização de conferências e ou palestras e ou outras atividades de relevância fundamental reconhecida pela entidade organizadora/promotora das mesmas, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro.	Excelente (9 a 10)
O(A) docente desempenhou com eficácia cargos (funções e ou atividades) e participou, frequentemente, em projetos de relevante interesse, nomeadamente: participação em grupos de trabalho e ou estudos ou projetos e ou atividade de formador(a) e ou realização de conferências e ou palestras e ou outras atividades de relevância fundamental reconhecida pela entidade organizadora/promotora das mesmas, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro.	Muito Bom (8 a 8,9)
O(A) docente desempenhou os cargos (funções e ou atividades) para os quais foi designado(a) e participou, quando solicitado(a), em projetos de relevante interesse, nomeadamente: participação em grupos de trabalho e ou estudos ou projetos e ou atividade de formador(a) e ou realização de conferências e ou palestras e ou outras atividades de relevância fundamental reconhecida pela entidade organizadora/promotora das mesmas, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro.	Bom (6,5 a 7,9)
O(A) docente desempenhou de uma forma normal os cargos (funções e ou atividades) para os quais foi designado(a) e participou, pontualmente, em projetos de relevante interesse, nomeadamente: participação em grupos de trabalho e ou estudos ou projetos e ou atividade de formador(a) e ou realização de conferências e ou palestras e ou outras atividades de relevância fundamental reconhecida pela entidade organizadora/promotora das mesmas, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro.	Regular (5 a 6,4)
O(A) docente não exerceu cargos (funções e ou atividades) e não participou, em projetos de relevante interesse, nomeadamente: participação em grupos de trabalho e ou estudos ou projetos e ou atividade de formador(a) e ou realização de conferências e ou palestras e ou outras atividades de relevância fundamental reconhecida pela entidade organizadora/promotora das mesmas, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro.	Insuficiente (1- a 4,9)

C. Valorização curricular	
(Descritores)	Ponderação
O(A) docente adquiriu o doutoramento e ou tomou a iniciativa de participar, de forma sistemática, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, em: ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de pelo menos 25 horas de formação contínua.	Excelente (9 a 10)
O(A) docente adquiriu o mestrado e ou tomou a iniciativa de participar, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, em: ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de mais de 12,5 horas e menos de 25 horas de formação contínua.	Muito Bom (8 a 8,9)
Bom (6,5 a 7,9) - O(A) docente adquiriu uma pós-graduação e ou participou, apenas quando formalmente exigido, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, em: ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de 12,5 horas de formação contínua.	Bom (6,5 a 7,9)
O(A) docente adquiriu a licenciatura no período em avaliação e ou participou, pontualmente, em ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de 12,5 horas de formação contínua.	Regular (5 a 6,4)
O(A) docente, , no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, desvalorizou o princípio do desenvolvimento profissional e não reconheceu os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou do agrupamento, não tendo participado em ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho, nem realizando 12,5 horas de formação contínua.	Insuficiente (1- a 4,9)

D. Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social	Valor
(Descritores)	Ponderação
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/20	Excelente (9 a 10)
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante pelo menos, 75% do período de tempo indicado pelo parâmetro	Muito Bom (8 a 8,9)

Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante pelo menos, 50% no período de tempo indicado pelo parâmetro	Bom (6,5 a 7,9)
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante pelo menos, 25% no período de tempo indicado pelo parâmetro.	Regular (5 a 6,4)
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante menos de 25% no período de tempo indicado pelo parâmetro	Insuficiente (1- a 4,9)

L. Reclamações e recursos

1. O avaliado pode reclamar da decisão do Diretor (regime especial) ou da SADD (regime geral) mediante requerimento apresentado no prazo de 10 dias úteis a contar da data de notificação da classificação final.
2. A decisão da reclamação cabe ao Diretor ou à SADD, consoante o referido no ponto anterior, a ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis com análise dos fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador e dos documentos constantes no processo de avaliação.
3. Da decisão da reclamação cabe recurso a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação, a dirigir ao presidente do conselho geral.
4. Os procedimentos a serem diligenciados pelo presidente do conselho geral até à homologação da decisão final encontram-se regulamentados nos art.º 25.º do Dec. Reg. 26/2012.

M. Garantias do processo de avaliação do desempenho

1. Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente Estatuto, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada docente ser arquivados no respetivo processo individual.
2. Todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3. Anualmente, e após conclusão do processo de avaliação, são divulgados na escola os resultados globais da avaliação do desempenho mediante informação não nominativa contendo o número de menções globalmente atribuídas ao pessoal docente, bem como o número de docentes não sujeitos à avaliação do desempenho.

N. Anexos

I - Requerimento para observação de aulas

II - Designação do avaliador interno

III - Instrumento de registo da avaliação (docentes de carreira -regime geral) Modelo A

IV - Instrumento de registo da avaliação (docentes de Carreira - regime especial) Modelo B

V – Instrumento de registo da avaliação (docentes contratados)

VI –A - Relatório de autoavaliação - Modelo A

VII –B - Relatório de autoavaliação - Modelo B

VIII- Requerimento para avaliação no Agrupamento - docentes contratados

IX - Parecer do Relatório de Auto avaliação

X - Instrumento de registo da avaliação por ponderação curricular

XI - Requerimento para solicitação de passagem ao Regime geral de avaliação