

ORIENTAÇÕES SADD



2021-2022

Aprovado em reunião da Secção de Avaliação do Desempenho Docente no dia 26/10/2021

Aprovado em Conselho Pedagógico no dia 02/11/2021

1. INTRODUÇÃO

O presente documento tem como objetivo central servir de referencial para a avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira e dos docentes em regime de contrato a termo, em conformidade com as orientações do Ministério da Educação e da Ciência nomeadamente o disposto no Decreto Regulamentar n.º 26/2012 e no Decreto-Lei n.º 41/2012, ambos de 21 de fevereiro. Importa ainda complementar os normativos legais anteriormente referidos, com o Despacho Normativo 19/2012, de 17 de agosto, o Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, o Despacho 12635/2012, de 27 de setembro, o Despacho 13981/2012, de 26 de outubro, o Despacho Normativo 24/2012, de 26 de outubro e a Portaria 15/2013, de 15 de janeiro.

Importa ainda salientar que o conteúdo presente neste documento não dispensa a leitura integral dos normativos legais supracitados, assim como de notas informativas e esclarecimento provenientes do Ministério da Educação.

Com este documento pretende-se, ainda, adequar os registos construídos aos princípios e valores consagrados nas orientações da escola contempladas nos seus normativos internos (em concreto com o seu Projeto Educativo). Neste processo pretende-se sempre adequar o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente ao contexto em que se desenvolve a atividade profissional, ganhando sentido como instrumento de desenvolvimento da organização educativa em favor do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos e formandos que integra.

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, bem como da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

2. PRINCÍPIOS

Devem ser observados os seguintes princípios na avaliação de desempenho docente por parte dos seus intervenientes:

2.1. Princípio do rigor

A avaliação deve fundamentar-se em factos observáveis e documentos sistematizados, podendo o avaliador solicitar ao avaliado a apresentação de evidências ou consultar os documentos que considerar oportunos.

2.2. Princípio da exigência

A atribuição das menções qualitativas deve corresponder ao padrão de desempenho efetivo, privilegiando o mérito, nomeadamente no caso das menções qualitativas mais elevadas.

2.3. Princípio da transparência

Todos os intervenientes devem conhecer o processo, a metodologia, os critérios, os parâmetros, as fichas e os instrumentos de registo que fundamentam a atribuição das menções qualitativas. O desconhecimento dos normativos legais ou dos procedimentos internos da avaliação de desempenho docente, não serve de atenuante e nem isenta de responsabilidade quem esteja a ele sujeito e viole, por ação ou omissão, qualquer das suas disposições.

2.4. Princípio do sigilo

A não ser nos casos previstos na lei, todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente são obrigados ao sigilo.

3. ENQUADRAMENTO GERAL

3.1. Âmbito

Conforme o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: docentes integrados na carreira; docentes em período probatório; e docentes em regime de contrato a termo.

3.2. Objetivos

De acordo com o artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a “avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes”. Já no artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, “a avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência”. De acordo com este normativo legal, constituem ainda objetivos da avaliação do desempenho:

- a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
- d) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
- f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.

3.3. Intervenientes no processo de avaliação do desempenho e suas competências

Para além do avaliado, elemento fulcral do processo de avaliação do desempenho, são ainda intervenientes, de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, os seguintes:

Intervenientes	Competências
Presidente do Conselho Geral	<p><i>Conforme o artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i></p> <p>a) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no artigo 25.º;</p> <p>b) Notificar o diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25.º.</p>
Diretor	<p><i>Conforme o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i></p> <p>a) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º;</p> <p>b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.</p>
Conselho Pedagógico	<p><i>Conforme o artigo 11º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i></p> <p>a) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente;</p> <p>b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;</p> <p>c) Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º</p>
Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico	<p><i>Conforme o n.º 2 do artigo 12º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i></p> <p>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;</p> <p>b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;</p> <p>c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;</p> <p>d) Acompanhar e avaliar todo o processo;</p> <p>e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;</p> <p>f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;</p> <p>g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.</p>
Avaliador Externo (CFAEVR)	<p><i>Conforme o n.º 2 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i></p> <p>- Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos</p>
Avaliador Interno	<p><i>Conforme o n.º 3 do artigo 14º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i></p> <p>- Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos:</p> <p>a) Projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º;</p> <p>b) Documento de registo e avaliação;</p> <p>c) Relatórios de autoavaliação.</p>

3.4. Dimensões e domínios de avaliação

Os artigos 4.º e 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro estabelecem que a avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

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

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, consideradas as seguintes ponderações para o regime geral: a) 60 % para a dimensão científica e pedagógica; b) 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade; e c) 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional. De salientar que havendo lugar a observação de aulas, a avaliação externa representa 70 % da percentagem prevista para a dimensão científica e pedagógica.

Tendo como referência o anteriormente referido, para cada uma das dimensões, deverão ser considerados os domínios constantes na tabela seguinte:

Dimensões	Domínios
Científica e Pedagógica	Operacionaliza o eixo central da ação docente, concretizando-se em dois domínios: - Preparação e organização das atividades letivas; - Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.
Participação na escola e relação com a comunidade	Considera as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e à sua organização, bem como à relação da escola com a comunidade, concretizando-se em três domínios: - Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e do PPAA/PAAA; - Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão Pedagógica; - Relação com a comunidade educativa.
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Nesta dimensão, sobressai, a assunção da responsabilidade pela construção e uso do conhecimento profissional, em articulação com a promoção da qualidade do ensino, concretizando-se em dois domínios: - Formação contínua; - Desenvolvimento profissional.

3.5. Elementos de referência da avaliação para o regime geral

De acordo com a alínea b, do número 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, são considerados os elementos / indicadores de referência da avaliação:

3.5.1. Dimensão Científica e Pedagógica

3.5.1.1. Preparação e organização das atividades letivas:

- Planifica o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina.
- Adequa as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos.
- Organiza e gere as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis.
- Utiliza recursos inovadores incluindo as tecnologias de informação e comunicação.

3.5.1.2. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos:

- Concebe, aplica, corrige e classifica os instrumentos de avaliação das aprendizagens.
- Utiliza dos resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e realização das atividades letivas.
- Aplica na avaliação dos alunos os critérios indicados pela administração educativa ou aprovados pelos órgãos competentes do Agrupamento.
- Promove a autoavaliação dos alunos.

3.5.2. Participação na escola e relação com a comunidade

3.5.2.1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e do PPAA/PAAA:

- Propõe atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA.
- Coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.
- Participa com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.
- Avalia com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.

3.5.2.2. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão Pedagógica:

- Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa.
- Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa.
- Participa nas estruturas de coordenação educativa.
- Constitui-se como referência no seio da coordenação educativa.

3.5.2.3. Relação com a comunidade educativa.

- Organiza atividades que visam a participação ativa da comunidade.
- Participa em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade.
- Fomenta relações de convivência, cordialidade, aproximação, solidariedade, clima de confiança entre a comunidade educativa.

3.5.3. Formação contínua e desenvolvimento profissional

3.5.3.1. Formação contínua:

- Promove e desenvolve formação no seio do agrupamento.
- Participação em ações de formação contínua.
- Participação em processos formativos e de atualização do conhecimento profissional.

3.5.3.2. Desenvolvimento profissional:

- Desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático).
- Analisa criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas.
- Desenvolve trabalho colaborativo e reflexivo com pares e nos órgãos da escola.
- Aplica o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola.

3.6. Elementos de referência da avaliação para o regime especial

São avaliados de acordo com o procedimento especial de avaliação (artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro), seguintes docentes: a) 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 presente decreto regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom; b) Posicionados no 9.º e 10.º escalões da carreira docente; c) Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.

Relativamente ao regime especial, o relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela SADD considerando as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do nº 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro. Neste regime, a ponderação a atribuir às dimensões é a seguinte:

3.6.1. Participação na escola e relação com a comunidade educativa - 50%

3.6.2. Formação contínua e desenvolvimento profissional - 50%

De acordo com o ponto 7 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a obtenção da menção de Muito Bom e Excelente por estes docentes implica a sujeição ao regime geral de avaliação de desempenho.

3.7. Elementos de referência da avaliação relativos à ponderação curricular

Tendo em consideração o Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto, os elementos a considerar na avaliação de desempenho por ponderação curricular são os seguintes:

3.7.1. As habilitações académicas e profissionais (artigo 4.º): Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.

3.7.2. A experiência profissional (artigo 5.º): 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.

3.7.3. A valorização curricular (artigo 6.º): 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 de desempenho):

– A participação em ações de formação, estágios, congressos e seminários ou oficinas de trabalho;

– As publicações científicas ou pedagógicas.

3.7.4. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (artigos 7.º e 8.º).

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

Elementos de ponderação curricular	Ponderação Curricular 1	Ponderação Curricular 2	Docentes em situação de equiparação a bolseiro (por um período superior a metade do tempo estabelecido para o respetivo escalão)
Habilitações académicas e profissionais	10%	10%	15%
Experiência profissional	40%	45%	50%
Valorização curricular	30%	35%	35%
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%	-

Nota: a Ponderação Curricular 2 ocorre quando há a registar a falta de exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

3.8. Perfil dos níveis de desempenho

Os perfis dos níveis de desempenho são os que se apresentam na tabela seguinte:

Níveis de desempenho	Perfil
Excelente	O nível Excelente situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento e no reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão
Muito Bom	O nível Muito Bom situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.
Bom	O nível Bom caracteriza-se pela consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros enunciados
Regular	Desempenho com limitações no essencial dos parâmetros.
Insuficiente	Desempenho com graves limitações no essencial dos parâmetros.

3.9. Resultado final da avaliação

De acordo com o artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, o resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, as quais são convertidas em menções qualitativas, de acordo com a tabela abaixo.

Escala graduada	Menção qualitativa
9 a 10	Excelente
8 a 8,9	Muito Bom
6,5 a 7,9	Bom
5 a 6,4	Regular
1 a 4,9	Insuficiente

Tendo em consideração o artigo 21.º do normativo legal supracitado, a classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, previstas no artigo 4.º, devendo ser consideradas as seguintes situações:

a) Sem aulas observadas:

Dimensões	Ponderações
Científica e Pedagógica	60%
Participação na escola e relação com a comunidade	20%
Formação contínua e desenvolvimento profissional	20%

b) Com aulas observadas:

Dimensões	Natureza da avaliação	Parâmetros	Ponderações
Participação na escola e relação com a comunidade	Interna		20%
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Interna		20%
Científica e Pedagógica	Interna		18%
	Externa	Científico	21%
		Pedagógico	21%

3.10. Critérios de desempate

Considerando o artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, sempre que for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de Fevereiro;
- O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

3.11. Condições e efeitos da avaliação

De acordo com os artigos 20.º e 23.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, as condições e efeitos da avaliação do desempenho docente são as constantes na tabela abaixo:

Menção qualitativa	Classificação	Efeitos
Excelente ¹	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.	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	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior	atribuição da menção de Muito Bom determina a bonificação de seis meses na

	ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente.	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	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente.	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; e b) A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório.
Regular	Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.	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.
Insuficiente	Se a classificação for inferior a 5.	A atribuição da menção de Insuficiente implica: a) 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; b) 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.

¹ Os docentes em regime de contrato a termo não podem aceder à classificação de Excelente, pela conjugação do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 18.º com o n.º 7 do mesmo artigo.

4. PERIODICIDADE

O artigo 42.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD) (Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro), refere que “os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente, devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo”.

Relativamente aos docentes integrados na carreira, e de acordo com o ponto 4 do artigo supracitado, “os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação”. Importa ainda esclarecer que os ciclos avaliativos são de 4 anos escolares para os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º e 10.º escalões e de 2 anos escolares para o 5.º escalão.

De acordo com o ponto 5 do artigo supracitado, “a avaliação dos docentes em período probatório é feita no final do mesmo e reporta -se à atividade desenvolvida no seu decurso”.

No que concerne à avaliação dos docentes em regime de contrato a termo (ponto 6, do artigo 42.º), a mesma “realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato e antes da eventual renovação da sua colocação, desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, 180 dias”.

5. DOCUMENTOS DA AVALIAÇÃO, NATUREZA E ORIENTAÇÕES

De acordo com o artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20212, de 21 de fevereiro, o processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos:

Documento	Natureza	Orientações
Projeto Docente	Opcional	<p>Documento que tem por referência as metas e objetivos do projeto educativo e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização. O documento deve: a) Ser preenchido pelo avaliado; b) Ser constituído por um máximo de 2 páginas, com espaçamento simples, tipo de letra Areal e tamanho do tipo de letra 10 (mínimo); c) Ser elaborado anualmente em função do serviço distribuído; d) Ser entregue em duplicado, nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado, outro entregue ao avaliador interno.</p> <p>O Projeto Docente será substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do Projeto Educativo do Agrupamento.</p>
Documento de registo de participação nas dimensões do desempenho do pessoal docente	Obrigatório	<p>Documento aprovado pelo Conselho Pedagógico (em formato <i>excel</i>)</p> <p>O documento deve:</p> <p>a) Ser preenchido pelo avaliador;</p> <p>b) Ser entregue, em duplicado, nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado e o outro remetido ao Presidente da SADD.</p>
Relatório de autoavaliação	Obrigatório	<p>O documento deve:</p> <p>a) Ser preenchido pelo avaliado;</p> <p>b) Ser constituído por um máximo de 3 páginas (regime geral) e 6 páginas (regime especial), com espaçamento simples, tipo de letra Areal e tamanho do tipo de letra 10;</p> <p>c) Ser entregue em duplicado (no caso do docente ser avaliado nesse ano letivo), nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado e outro entregue ao avaliador.</p>
Parecer do relatório de autoavaliação e do Projeto Docente (se entregue)	Obrigatório	<p>O documento deve:</p> <p>a) Ser preenchido pelo avaliador;</p> <p>b) Ser entregue nos Serviços Administrativos, para que seja arquivado no processo do avaliado.</p>

6. UNIVERSOS E PERCENTIS

De acordo com o artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, a aplicação dos percentis aplica-se, em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, de forma independente, em cada ano escolar, a cada um dos seguintes universos de docentes a avaliar:

- a) Docentes contratados;
- b) Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- c) Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimentos;
- d) Avaliadores internos e membros da Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico, que não integrem a alínea anterior.

Cada um dos universos considerados anteriormente, integra a totalidade dos docentes avaliados, em cada ano escolar, e são calculados no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico.

Os percentis são aplicados para determinação do número máximo de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, com arredondamento à unidade, de forma independente em cada universo. É vedada a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre os universos.

O número de menções de Excelente e de Muito Bom resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados é arredondado por excesso.

Da aplicação dos percentis 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.

Sempre que da aplicação dos percentis a cada um dos universos resultar um valor inferior à unidade é garantido o acesso a uma menção de Excelente ou de Muito Bom.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

A consulta deste documento não substitui a leitura atenta dos normativos legais em vigor, nomeadamente:

Legislação Base - Decreto Regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro;

Percentis ADD - Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro;

Parâmetros ADD (Avaliação Externa) - Despacho 13981/2012, de 26 de outubro;

Ponderação Curricular - Despacho Normativo 19/2012, de 17 de agosto;

Bolsa de Avaliadores Externos - Despacho Normativo 24/2012, de 26 de outubro;

Docentes em Mobilidade - Despacho 12635/2012, de 27 de setembro;

Outras situações - Portaria 15/2013, de 15 de janeiro.

8. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Tendo em consideração o artigo 5.º do Despacho n.º 4272-A/2021, de 27 de abril, o cumprimento dos procedimentos referentes ao **cumprimento do requisito da observação de aulas** (previstos no artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro) no ano escolar 2020/2021, são os seguintes:

- a) O cumprimento obrigatório de aulas observadas no período probatório, no 2.º e 4.º escalões, tal como nas situações em que os educadores de infância e os docentes dos ensinos básico e secundário integrados na carreira tenham obtido a menção de Insuficiente, que não possam ser realizadas até ao final do corrente ano escolar, podem ser realizadas até 31 de dezembro de 2021;
- b) O prazo acima indicado é igualmente destinado aos educadores de infância e aos docentes dos ensinos básico e secundário a quem não se aplicam as exigências referidas na alínea anterior e que, em relação à avaliação de 2020/2021, tenham solicitado, em devido tempo, a observação de aulas nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro;
- c) As aulas observadas referidas nas alíneas a) e b) constituem parte integrante da avaliação do desempenho, conforme determina o artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, pelo que a data do seu cumprimento coincide com a data da avaliação final obtida pelo docente;
- d) Os docentes referidos nas alíneas a) e b) que, por motivos que não lhes sejam imputáveis, não tenham a possibilidade de cumprir o requisito de observação de aulas, podem, através de requerimento a apresentar ao diretor, ser dispensados do seu cumprimento;
- e) Cabe ao diretor apreciar as razões invocadas no requerimento referido na alínea anterior e decidir, no prazo máximo de 10 dias úteis, notificando o docente.

De igual modo, o artigo 6.º do Despacho n.º 4272-A/2021, de 27 de abril, estabelece que os procedimentos referentes à **avaliação do desempenho docente** previstos nos artigos 20.º a 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, respeitantes ao **ano escolar 2020/2021**, são os seguintes:

- a) Se os docentes optarem pela aplicação da alínea d) do artigo 5.º do presente despacho, a classificação final a analisar e harmonizar pelas Secções de Avaliação do Desempenho Docente (SADD), corresponde à classificação da avaliação interna, não podendo aceder à menção de Excelente;
- b) Caso se verifique alguma impossibilidade de concluir os procedimentos de análise e de harmonização das propostas de classificação final dos educadores de infância e docentes dos ensinos básico e secundário a avaliar em 2020/2021, as SADD podem ser realizadas até 31 de janeiro de 2022;

c) Verificadas as circunstâncias referidas nas alíneas a) e b), o cumprimento do requisito da avaliação retroage à data em que a SADD tinha inicialmente calendarizado a reunião para análise e harmonização das propostas de avaliação, no ano escolar 2020/2021.

Relativamente à **formação contínua 2020/2021**, o Despacho n.º 4272-A/2021, de 27 de abril, estabelece que os procedimentos referentes ao cumprimento do requisito da formação contínua previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139 -A/90, de 28 de abril, respeitantes ao ano escolar 2020/2021, são os seguintes:

- a) É alargado o prazo até 31 de dezembro de 2021 para a conclusão das ações de formação iniciadas em 2020/2021;
- b) Na situação referida na alínea anterior, para efeitos do cumprimento do requisito da formação contínua, é considerada a data em que estava inicialmente prevista a sua conclusão no ano 2020/2021;
- c) Caso se verifique uma impossibilidade objetiva que não permita às entidades formadoras assegurar a realização das ações de formação previstas no seu plano de formação, deve ser disponibilizada aos docentes uma declaração assinada pelo diretor do Centro de Formação de Associação de Escolas/responsável da entidade formadora, que refira que estes se inscreveram e foram selecionados para uma ação prevista no plano de formação daquela entidade, que não pôde ser concretizada;
- d) As alíneas b) e c) aplicam -se igualmente aos docentes em reposicionamento, nos termos da Portaria n.º 119/2018, de 4 de maio.

ANEXO I - CALENDARIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO

A calendarização da avaliação será concretizada anualmente, e divulgada por correio eletrónico aos docentes do Agrupamento. No que concerne à calendarização, a mesma fará parte integrante deste documento, implicando a sua atualização sempre que necessária e consequente discussão e aprovação em Conselho Pedagógico.

Para o ano escolar 2021/2022, o calendário é o que a seguir se apresenta.

Intervenientes	Principais etapas	Calendarização ¹
Coordenador de Departamento	Designação dos avaliadores internos. (artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 30/11/2021
Avaliado	Entrega do Projeto Docente. (artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 30/11/2021
Avaliado	Entrega do Plano Individual de Trabalho (Despacho n.º 9488/2015, de 20 de agosto)	Até 30/11/2021
Avaliado	Entrega do requerimento para avaliação por ponderação curricular. (artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)	Até 30/11/2021
Avaliado	Entrega do requerimento para observação de aulas. (artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).	Até 17/12/2021
Avaliado	Entrega do requerimento para dispensa da avaliação do desempenho. (artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 17/12/2021
Avaliado	Entrega do requerimento para solicitar mudança para avaliação pelo regime geral. (artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 17/12/2021
Avaliador interno	Apreciação do Projeto Docente e comunicação por parte do avaliador interno. (artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 07/01/2022
Avaliado	Entrega de cópia dos documentos necessários à ponderação curricular (pressupõe entrega do requerimento). (artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)	Até 01/07/2022
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes do quadro que necessitam de classificação - ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo). (artigos 19.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 27/06/2022
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes contratados). (artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 27/06/2022 ou 5 dias subsequentes após o final do contrato (o que ocorrer primeiro)
Avaliador interno	Entrega das propostas de classificação dos avaliadores à SADD.	Até 08/07/2022
SADD	Emissão de parecer sobre o Relatório de Autoavaliação. (artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 08/07/2022
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes do quadro que não necessitam de classificação). (artigos 19.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 31/08/2022
Diretor / SADD	Análise das propostas dos avaliadores e /ou atribuição da classificação final.	Até 25/07/2022

	(artigos 21.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	
Diretor / SADD	Comunicação / notificação da classificação aos avaliados. (artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 26/07/2022
Avaliador interno	Parecer dos avaliadores sobre os Relatórios de Autoavaliação (docentes que não necessitam de classificação). (artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 16/09/2022
Avaliado	Reclamação. (artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 10 dias úteis subsequentes à data da notificação
Diretor / SADD	Decisão da reclamação. (artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 15 dias úteis subsequentes à data da reclamação
Avaliado	Recurso. (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 10 dias úteis subsequentes à notificação da decisão da reclamação
Diretor / SADD	Contra-alegação e nomeação de árbitro. (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 10 dias úteis subsequentes à data do recurso.
Presidente do Conselho Geral	Notificação dos árbitros para reunião com vista à escolha do 3.º árbitro. (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro) Reunião dos árbitros para escolha do 3.º árbitro (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 5 dias úteis após a apresentação das contra-alegações
Presidente do Conselho Geral	Nomeação do 3.º árbitro, por falta de acordo. (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).	Nos 2 dias úteis após o conhecimento da falta de acordo
Árbitros	Proposta de decisão do recurso. (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).	Nos 10 dias úteis após a reunião dos três árbitros
Presidente do Conselho Geral	Homologação da proposta de decisão e Comunicação da decisão do recurso. (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).	Nos 5 dias úteis após a receção da proposta

¹ Algumas destas datas podem ser alteradas por decisão da SADD ou sujeitas a eventuais ajustamentos que possam resultar de orientações normativas ou outras oriundas do Ministério da Educação.