

---

## AGRUPAMENTO DE ESCOLAS RUY BELO

---

## AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

---

### Docentes Contratados

---

### Manual de procedimentos

---

Período de 2023 - 2024

## Decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, e decisões no âmbito das competências atribuídas ao conselho pedagógico e à secção de avaliação do desempenho docente (SADD).

### I – INTRODUÇÃO

O ciclo de avaliação dos docentes contratados coincide com o período correspondente ao serviço prestado.

O ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado ( Decreto-lei n.º 26/2018, art.º 5.º, ponto 5);

Quando o limite mínimo referido (...) resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada, cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas ( Decreto-lei n.º 26/2018, art.º 5.º, ponto 6);

Se os contratos referidos no número anterior terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada que efetua a sua avaliação ( Decreto-lei n.º 26/2018, art.º 5.º, ponto 7).

Em conformidade com o disposto nos artigos 13.º e 14.º do DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, o avaliador interno é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar, considerando-se, para este efeito, preferencialmente os docentes que detêm cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c) Ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.

No entanto, a DGAE esclareceu a 23.03.2022 que os docentes que detenham os requisitos da alínea c) do artigo 13.º do normativo anterior, podem ser os coordenadores de departamento e/ou os docentes que possuam:

- formação acreditada pelos centros de formação no âmbito da avaliação desempenho ou supervisão pedagógica;
- pós graduação, mestrado ou doutoramento da avaliação desempenho ou supervisão pedagógica;
- delegados/representantes de Disciplina/Grupos de Recrutamento;
- orientador de estágio.

### II – ELEMENTOS E NATUREZA DA AVALIAÇÃO

São considerados elementos de referência da avaliação (artigo 6.º):

- a) Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovadas pelo conselho pedagógico.

Não há lugar a observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo (Decreto-Lei n.º 26/2018, artigo 18.º, ponto 7).

### III - CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO

## **Relatório de Autoavaliação**

O Relatório de autoavaliação [modelo n.º1/RA-2023/2024] é feito anualmente, reportando-se ao trabalho efetuado nesse período (artigo 19.º), e entregue na secretaria da escola E. B. 2,3 de Ruy Belo (sede do agrupamento), até à hora de fecho desta, **devidamente datado e assinado**, ou enviado por correio, via CTT, até **14 de junho de 2024**.

O avaliador interno receciona os documentos nos Serviços Administrativos entre os dias **19 a 21 de junho de 2024**.

De seguida, procede à avaliação do Relatório de autoavaliação e devolve-o juntamente com o **Parecer Sobre o Relatório de autoavaliação** e a **Ficha de Avaliação Global de Desempenho Docente**, em suporte de papel, **assinado e datado**, na secretaria da escola E.B. 2,3 de Ruy Belo (sede do agrupamento), até à hora de fecho do dia **11 de julho de 2024**.

## **IV – INSTRUÇÕES PARA A ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO**

O Relatório de autoavaliação [modelo n.º 1/RA-2023/2024 é elaborado anualmente e constitui um elemento essencial do procedimento de avaliação, sendo obrigatória a sua apresentação (ponto 5 do artigo 19.º e ponto 4 do artigo 27.º).

**Deve ser redigido, de forma clara, sucinta e objetiva, em suporte informático (letra arial tamanho 10 e espaçamento entre linhas de 1,15), apresentado em papel, não podendo exceder 3 páginas A4, para além da folha de rosto, não lhe podendo ser anexados documentos (artigo 19.º, ponto 4) e devendo corresponder à formatação da ficha aprovada pelo conselho pedagógico, disponibilizada na página do Agrupamento. Os relatórios dos docentes em período probatório deverão ainda seguir a estrutura indicada.**

Os referidos relatórios devem dar entrada nos serviços administrativos da escola sede do agrupamento, de acordo com a calendarização referida.

O relatório consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:

**B1. Prática letiva** – descrição da atividade profissional desenvolvida, no âmbito da promoção das aprendizagens significativas à obtenção do sucesso escolar dos alunos, da sua formação como cidadãos ativos;

**B2. Atividades promovidas** – identificação das ações desenvolvidas no âmbito do serviço atribuído e respetivos períodos de concretização;

**B3. Análise dos resultados obtidos** – reflexão, de acordo com os pontos B1 e B2, no que respeita à qualidade e eficácia dos resultados obtidos, nomeadamente no desenvolvimento e aplicação de estratégias pedagógicas diferenciadas tendentes a efetivar aprendizagens essenciais;

**B4. Contributo para os objetivos e metas do Projeto Educativo** – identificação da atividade desenvolvida e seu enquadramento no projeto educativo (metas e objetivos), refletindo o envolvimento, capacidade de iniciativa e contributo;

**B5. Formação realizada e seu contributo para a melhoria da ação educativa** – formação realizada (identificação, tipologia, duração, avaliação e entidade formadora), enquadramento e respetiva apreciação dos seus benefícios para a prática letiva e não letiva (Decreto-lei n.º 22/2014, artigos 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 7.º, 8.º, 9.º, 17.º, 18.º, 20.º e 32.º e Despacho n.º 5741/2015, artigos 1.º, 3.º, 5.º e 7.º).

**O avaliado deve referir a designação das formações acreditadas/não acreditadas e o número de horas correspondentes, realizadas dentro ano/ciclo avaliativo, bem como o impacto das mesmas na sua prática pedagógica, desenvolvimento da escola e/ou promoção de práticas colaborativas e cooperativas.**

A omissão da entrega do Relatório de autoavaliação, por motivos injustificados nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente (artigo 19.º, ponto 5).

## V – RESULTADO DA AVALIAÇÃO E AVALIAÇÃO FINAL

O resultado da avaliação desempenho de um docente contratado, proposto pelo avaliador interno, pode incluir os seguintes níveis de classificação / desempenho:

- **Excelente** (9 a 10 valores);
- **Muito bom** (8 a 8,9 valores);
- **Bom** (6,5 a 7,9 valores);
- **Regular** (5 a 6,4 valores);
- **Insuficiente** (1 a 4,9 valores).

A avaliação final desse docente é expressa numa escala graduada de 1 a 10 valores, com menções entre Insuficiente e Muito Bom. Não poderá ascender à menção de qualitativa de Excelente, por inexistência de aulas observadas.

As classificações são ordenadas de forma decrescente por universo de docentes.

A atribuição das menções qualitativas de *Muito Bom* dependem do cumprimento efetivamente verificado de 95 % da componente letiva distribuída no decurso deste ano letivo, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD, devem ser solicitadas pelos avaliadores aos serviços administrativos.

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, científica e pedagógica, participação na escola e relação com a comunidade e formação contínua e desenvolvimento profissional.

Para os efeitos no âmbito da classificação final são consideradas as seguintes ponderações:

- a) 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
- b) 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

No caso do docente não ter formação serão apenas consideradas as ponderações da seguinte forma:

- a) 70 % para a dimensão científica e pedagógica;
- b) 30 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade.

**Cabe ao coordenador de departamento, como avaliador interno, transmitir aos docentes avaliadores designações orientações, claras e objetivas, de forma a garantir e a aferir uma uniformização dos critérios aplicados, antes destes procederem à entrega dos**

**documentos inerentes ao processo avaliativo nos serviços administrativos, pelo que é fundamental que o mesmo promova a realização de sessões de trabalho para esse propósito, com os demais intervenientes.**

Posteriormente, a secção de avaliação do desempenho docente (SADD) do Conselho Pedagógico atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, apresentadas na ficha de avaliação global, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos, previstas.

A classificação final do Relatório de autoavaliação corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação nas alíneas anteriores.

## **VI – CRITÉRIOS DE DESEMPATE**

Quando 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 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;
- e)** O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

## **VII – TOMADA DE CONHECIMENTO DA AVALIAÇÃO FINAL E RECLAMAÇÃO**

Os docentes serão notificados, via email institucional, da tomada de conhecimento da avaliação final, em documento próprio.

Após esta **notificação da avaliação de desempenho**, os docentes devem dirigir-se aos serviços administrativos para assinarem a Ficha de Avaliação Global de Desempenho Docente/ Ficha de Avaliação Global de Desempenho Docente - Contratado.

Considera-se o prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia útil seguinte à data de envio do email de comunicação da avaliação final para a reclamação (à SADD) e 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da decisão da reclamação para o recurso (à Presidente do Conselho Geral).

## **VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Este manual de procedimentos não dispensa a leitura atenta dos normativos referentes à avaliação de desempenho docente, nomeadamente Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a Declaração de Retificação n.º 20/2012, de 20 de abril, os Despachos n.º 12567/20126, de 26 de setembro, n.º 13981/2012, de 26 de outubro e n.º 5741/2015, de 29 de maio, os Decretos-lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro e n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, Lei nº4/2015, de 7 de janeiro, Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro, Despacho

Normativo n.º 13981/2012, de 26 de outubro, a Portaria n.º 119/2018, de 4 de maio e Circular n.º B20028014G, 14 de abril de 2020, 2ª Nota Informativa da DGAE, de 10 de agosto de 2020, Despacho n.º 4272-A/2021, de 27 de abril, bem como de todos os documentos inerentes a este processo, disponibilizados na página de internet do Agrupamento e na Classroom do mesmo.

O não cumprimento dos prazos e requisitos para elaboração do relatório de autoavaliação, implica que este fique sujeito à aprovação do Conselho Pedagógico para se proceder à atribuição da classificação final.

Aos casos omissos neste manual de procedimentos aplica-se o disposto no Decreto Regulamentar n.º 26/12, de 21 de fevereiro.