

**Escola Básica do 1.º Ciclo com Pré-Escolar e Creche da Quinta Grande**

# **Avaliação do desempenho do Pessoal Docente**

## **Manual de Procedimentos**

Ano letivo 2019/2020

## ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	2
2. NATUREZA E ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO .....	2
3. DIMENSÕES E PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO.....	3
4. PERIODICIDADE E REQUISITO TEMPORAL DA AVALIAÇÃO .....	4
5. INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E SUAS COMPETÊNCIAS .....	5
6. CALENDARIZAÇÃO.....	7
7. DOCUMENTOS DA AVALIAÇÃO, NATUREZA E ORIENTAÇÕES.....	8
8. AVALIAÇÃO FINAL.....	9
9. RESULTADOS, CONDIÇÕES E EFEITOS DA AVALIAÇÃO.....	10
10. CRITÉRIOS DE DESEMPATE .....	11
11. PROCESSO DE RECLAMAÇÃO.....	11
12. PROCESSO DE RECURSO .....	12
13. REGIME ESPECIAL DE AVALIAÇÃO.....	12
14. DISPOSIÇÕES FINAIS .....	13
15. ANEXOS.....	14

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

Este manual de procedimentos tem como objetivo servir de referencial para a avaliação do desempenho do pessoal docente, da EB1/PE E creche da Quinta Grande em conformidade com o disposto no Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro, que procede à primeira alteração do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, que regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, da Região Autónoma da Madeira; do Decreto Legislativo Regional n.º 23/2018, de 28 de dezembro; do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M que procede à segunda alteração do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto e do Decreto Legislativo Regional n.º 7/2018/M, de 17 de abril, que procede à terceira alteração do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira.

Para além do cumprimento das orientações legais, os documentos construídos adequam-se aos princípios e valores consagrados no Projeto Educativo de Escola (PEE). Pretende-se que a avaliação do desempenho do pessoal docente funcione como um instrumento de desenvolvimento da organização educativa, potenciador da melhoria da qualidade das atividades educativas das crianças e das aprendizagens dos alunos, bem como, da valorização e desenvolvimento profissional dos docentes, permitindo, ainda, o diagnóstico das necessidades de formação dos educadores e dos professores.

## 2. NATUREZA E ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO

Natureza da Avaliação		Elementos de Referência da Avaliação
<b>Avaliação Interna</b>	-Efetuada pela escola e realizada em todos os escalões.	- Os Objetivos e as Metas fixados no Projeto Educativo de Escola.  - Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões, aprovados pelo Conselho Escolar.
<b>Avaliação Externa<sup>1</sup></b>	- É facultativa e centrada na dimensão científica e pedagógica. - A observação de atividades educativas ou aulas é obrigatória nos seguintes casos: a) para atribuição da menção de <i>Excelente</i> em qualquer escalão; b) docentes integrados na carreira que tenham obtido a menção de <i>Insuficiente</i> .	- Os parâmetros estabelecidos a nível regional para a avaliação externa, fixados pelo Secretário Regional da Educação, ouvidas as associações sindicais.

### 3. DIMENSÕES E PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO

DIMENSÕES	PARÂMETROS	INDICADORES
<b>A. Científica e Pedagógica</b>	A.1- Preparação e organização das atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção	<p>A.1.1- Demonstra conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina ou área curricular.</p> <p>A.1.2- Planifica o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no currículo e rentabilização dos meios e recursos disponíveis.</p> <p>A.1.3- Integra a sua planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos da decisão curricular, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares.</p> <p>A.1.4- Concebe e planifica estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos.</p> <p>A.1.5- Planifica de forma integrada e coerentes os vários tipos de avaliação.</p>
	A.2- Cumprimento das orientações curriculares	<p>A.2.1- Conhece e aplica as orientações curriculares.</p> <p>A.2.2- Mobiliza o seu conhecimento para a execução das orientações curriculares.</p>
<b>B. Participação na escola e relação com a comunidade</b>	B.1- Contributo para a realização dos objetivos e metas do projeto educativo e do plano anual de atividades de escola	<p>B.1.1- Participa na construção dos documentos orientadores da vida da escola.</p> <p>B.1.2- Participa na conceção e uso de dispositivos de avaliação da escola.</p> <p>B.1.3- Envolve-se em ações que visam a participação de pais e encarregados de educação e ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola</p>
	B.2- Participação na vida organizacional da escola, nas estruturas de gestão intermédia, órgãos de administração e gestão e demais estruturas educativas.	<p>B.2.1- Participa em projetos de trabalho colaborativo e cooperativo na escola.</p> <p>B.2.2- Apresenta propostas que contribuem para a melhoria do desempenho da escola.</p>

		B.2.3- Contribui para a eficácia das estruturas de gestão intermédia, órgãos de administração e gestão e demais estruturas educativas.
	B.3-Dinamização de iniciativas que envolvam a relação da escola com a comunidade educativa bem como projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação.	<p>B.3.1- Participa em projetos de investigação e inovação no quadro do projeto de escola.</p> <p>B.3.2- Envolve-se em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade educativa.</p> <p>B.3.3- Envolve-se em projetos ou atividades de âmbito regional, nacional e internacional que sejam relevantes para a escola e ou comunidade.</p>
	B.4- Cumprimento do serviço letivo e não letivo distribuído.	B.4.1. Cumpre o serviço letivo e não letivo distribuído.
	<p>B.5-Funções específicas - Avaliador Interno*</p> <p><i>*Quando o avaliador interno opta por ter avaliação regular</i></p>	<p>B.5.1- Planifica e organiza o trabalho de avaliação docente.</p> <p>B.5.2- Aprecia a efetiva diferenciação do desempenho do docente.</p> <p>B.5.3- Desenvolve interação com o avaliado.</p>
<b>C. Formação contínua e desenvolvimento profissional</b>	C.1- A participação em ações de formação e em processos de atualização do conhecimento profissional	C.1.1- Média da classificação quantitativa atribuída às ações de formação contínua validadas ou acreditadas concluídas no ciclo de avaliação (25 horas no 5.º escalão e 50 horas nos restantes), contabilizado no final do Ciclo avaliativo.

#### 4. PERIODICIDADE E REQUISITO TEMPORAL DA AVALIAÇÃO

- 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 termo do ciclo avaliativo. Todos os escalões têm ciclos de quatro anos, exceto o 5.º escalão, cujo ciclo é de dois anos;

- Os docentes integrados na carreira só são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação, que foi referido no ponto anterior;
- A avaliação dos docentes em regime de contrato a termo resolutivo realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato e antes de uma eventual nova colocação, desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, 180 dias, não relevando para estes efeitos a equiparação prevista no artigo 93.º do Estatuto;
- Aos docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo é-lhes aplicado o disposto nos números 2 e 3, do artigo 29.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro;
- O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período;
- Se o docente completa o horário em outro estabelecimento, é avaliado na escola em que possui uma maior componente letiva.

## 5. INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E AS SUAS COMPETÊNCIAS

INTERVENIENTES	COMPETÊNCIAS
<b>Delegado Escolar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Homologar a proposta de decisão de recurso;</li> <li>- Notificar o diretor, para os efeitos previstos no n.º 4, do artigo 25.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro.</li> </ul>
<b>Diretor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assegurar as condições necessárias em todo o processo de avaliação do desempenho docente;</li> <li>- Proceder à avaliação dos docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira e dos avaliadores internos;</li> <li>- Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.</li> </ul>
<b>Conselho Escolar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eleger dois docentes, de entre os seis membros do conselho escolar, com maior antiguidade na carreira, preferencialmente titulares de formação em avaliação do desempenho docente, supervisão pedagógica ou detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica, no âmbito da formação de docentes, com a última avaliação do desempenho igual ou superior a <i>Bom</i>;</li> <li>- Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro;</li> <li>- Aprovar os parâmetros previstos nos n.ºs 1 e 2, do artigo 6.º do decreto legislativo atrás supracitado.</li> </ul>
<b>Secção de Avaliação do Desempenho Docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o Projeto Educativo de Escola e o serviço distribuído aos docentes;</li> <li>- Calendarizar os procedimentos de avaliação;</li> <li>- Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhar e avaliar o processo;</li> <li>- Aprovar a classificação final, harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis, de diferenciação dos desempenhos;</li> <li>- Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;</li> <li>- Aprovar o plano de formação previsto no n.º 3, na alínea b) do n.º 4 e no n.º 7 do artigo 23.º da legislação acima referida, sob proposta do avaliador.</li> </ul>
<b>Avaliador Externo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.</li> </ul>
<b>Avaliador Interno</b> <i>(ver anexo 1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro, através dos seguintes elementos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• projeto docente, sem prejuízo do disposto no n.º 4, do artigo 17.º, da legislação acima referida;</li> <li>• documento de registo e avaliação;</li> <li>• relatórios de autoavaliação.</li> </ul> </li> </ul> <p>O avaliador interno é designado pelo diretor, ouvido o conselho escolar, e deve possuir, preferencialmente, os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;</li> <li><b>b)</b> pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;</li> <li><b>c)</b> ser titular de formação em avaliação do desempenho docente, supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica, no âmbito da formação de docentes, e com última avaliação do desempenho igual ou superior a <i>Bom</i>.</li> </ul> <p>Salvo situações excecionais, e devidamente fundamentadas, pode ser designado um docente que não detenha os requisitos previstos nas alíneas <b>b)</b> e/ou <b>c)</b>, acima apresentadas.</p>
<b>Avaliado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar o Projeto docente e o Relatório de autoavaliação e cumprir os prazos de entrega dos documentos.</li> </ul>

## 6. CALENDARIZAÇÃO

A secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar definiu a seguinte calendarização para o ano escolar 2019/2020. Ver, no *anexo 2*, a calendarização detalhada.

Etapa	Interveniente (s)	2019				2020							
		setembro	outubro	novembro	dezembro	janeiro	fevereiro	março	abril	maio	junho	julho	agosto
1. Apresentação do projeto docente (obrigatório)	Avaliado		Até 31										
2. Apreciação do projeto docente	Avaliador interno			Até 15									
3. Solicitação da integração no regime geral de avaliação (ver anexo 3)	Avaliado			Até 15									
4. Solicitação de observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção <sup>1</sup> (ver anexo 3)	Avaliado												
5. Entrega do relatório de autoavaliação	Avaliado									Até 30			
6. Apreciação do relatório de autoavaliação	Avaliador interno										Até 7		
7. Entrega dos documentos de registo de participação nas dimensões	Avaliador interno e avaliado										Até 10		
8.	Monitorização das propostas de classificação										Até 13		
	Harmonização das propostas de avaliação										Até 13		
9. Avaliação final	Secção de avaliação										Até 14		
10. Reclamação	Avaliador interno, avaliado e secção de avaliação										No prazo de 10 dias úteis, após notificação		
11. Recurso	Diretor, avaliador, avaliado, secção de avaliação e árbitros										No prazo de 10 dias úteis		

## 7. DOCUMENTOS DA AVALIAÇÃO, NATUREZA E ORIENTAÇÕES

DOCUMENTOS	ORIENTAÇÕES
<p><b>Projeto Docente</b></p> <p>(ver anexo 4)</p>	<p>Documento que tem por referência as metas e objetivos do Projeto Educativo de Escola e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização.</p> <p>O projeto docente é obrigatório, sem prejuízo dos casos previstos no artigo 28.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro.</p> <p>A omissão na entrega do mesmo, por motivos injustificados nos termos do Estatuto Docente, implica a não contagem do tempo de serviço, do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.</p> <p><b>O documento deve ser:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) elaborado, anualmente, pelo avaliado, em função do serviço distribuído;</li> <li>b) constituído por um máximo de duas páginas, apresentado com o tipo de letra <i>Century Gothic</i>, tamanho 10 e espaçamento 1,5;</li> <li>c) entregue na secretaria da escola, em suporte papel, devidamente assinado, dentro do prazo definido, não lhe podendo ser anexados documentos;</li> <li>d) enviado, também, em suporte informático para o endereço de email da escola;</li> <li>e) remetido à Delegação Escolar e arquivado no processo do avaliado.</li> </ul>
<p><b>Apreciação do Projeto Docente</b></p> <p>(ver anexo 5)</p>	<p>A apreciação do projeto docente, pelo avaliador, é comunicada por escrito ao avaliado.</p> <p><b>O documento deve ser:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) preenchido pelo avaliador;</li> <li>b) entregue na secretaria da escola, em suporte papel, devidamente assinado, dentro do prazo definido;</li> <li>c) enviado, também, em suporte informático para o endereço de email da escola;</li> <li>d) remetido à Delegação Escolar e arquivado no processo do avaliado.</li> </ul>
<p><b>Relatório de autoavaliação</b></p> <p>(ver anexo 6 e 7)</p>	<p>Consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida, incidindo sobre a prática letiva e as estratégias de intervenção, as atividades promovidas, a análise dos resultados obtidos, o contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo de Escola e a formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.</p> <p>A omissão na entrega do relatório de autoavaliação, por motivos injustificados nos termos do Estatuto Docente, implica a não contagem do tempo de serviço, do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.</p> <p><b>O documento deve ser:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) elaborado pelo avaliado, anualmente, e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período;</li> <li>b) constituído por um máximo de três páginas, apresentado com o tipo de letra <i>Century Gothic</i>, tamanho 10 e espaçamento 1,5;</li> <li>c) entregue na secretaria da escola, em suporte papel, devidamente assinado, dentro do prazo definido, não lhe podendo ser anexados documentos;</li> </ul>

	<p><b>d)</b> enviado, também, em suporte informático para o endereço de email da escola;  <b>e)</b> remetido à Delegação Escolar e arquivado no processo do avaliado.</p>
<p><b>Ficha de registo de avaliação do desempenho do pessoal docente</b>  <i>(ver anexo 8)</i></p>	<p>Esta ficha é aprovada pelo Conselho Escolar <b>a)</b>.  A classificação final de cada uma das dimensões corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nos relatórios de autoavaliação.</p> <p><b>A ficha deve ser:</b></p> <p><b>a)</b> preenchida pelo avaliador;  <b>b)</b> entregue na secretaria da escola, em suporte papel, devidamente assinada, dentro do prazo definido;  <b>c)</b> enviada, também, em suporte informático para o endereço de email da escola;  <b>d)</b> remetida à Delegação Escolar e arquivada no processo do avaliado.</p>

**Nota: a)** Aprovada em reunião de Conselho Escolar, no início do ano letivo (ata n.º 5 /2019)

#### Outros elementos documentais:

Sempre que se afigure necessário, para assegurar uma avaliação justa e equilibrada, o avaliador interno pode solicitar outros documentos relacionados com a planificação das atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, designadamente:

- a)** planificação anual;
- b)** registo de conteúdos lecionados;
- c)** registos de avaliação;
- d)** instrumentos de avaliação aplicados;
- e)** contributos dos coordenadores de equipas ou estruturas nas quais o docente exerceu funções, colaborou ou dinamizou atividades.

## 8. AVALIAÇÃO FINAL

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das três dimensões, previstas no artigo 4.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro:

- a) 60%** para a dimensão **A - Científica e pedagógica**;
- b) 20%** para a dimensão **B - Participação nas atividades desenvolvidas na escola e relação com a comunidade**;
- c) 20%** para a dimensão **C - Formação contínua e desenvolvimento profissional** (caso se trate de um docente com contrato a termo resolutivo que não tenha realizado formação, é atribuída a classificação mínima de 6,5 valores, nesta dimensão).

Havendo observação de aulas<sup>i</sup>, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista na dimensão A.

A secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos (percentis).

O avaliado recebe uma notificação escrita sobre o resultado da sua avaliação final. (ver anexo 9)

## 9. RESULTADOS, CONDIÇÕES E EFEITOS 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 arredondados à milésima, bem como, a classificação final.

MENÇÃO QUALITATIVA	CLASSIFICAÇÃO	EFEITOS
<b>Excelente a)</b>	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A atribuição da menção de <b>Excelente b)</b> determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte.</li> <li>- No 4.º e 6.º escalão permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.</li> </ul>
<b>Muito Bom</b>	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção <i>Excelente</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A atribuição da menção de <b>Muito Bom b)</b> determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte.</li> <li>- No 4.º e 6.º escalão permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.</li> </ul>
<b>Bom</b>	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de <i>Muito Bom</i> ou <i>Excelente</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a <b>Bom</b> determina: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente;</li> <li>b) o termo, com sucesso, do período probatório;</li> <li>c) a possibilidade de renovação do contrato a termo resolutivo.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Regular</b>	Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A atribuição da menção de <b>Regular</b> determina que o período de tempo a que respeita só seja considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho escolar.</li> </ul>

<b>Insuficiente</b>	Se a classificação for inferior a 5.	<p>- A atribuição da menção de <b>Insuficiente</b> implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> 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;</li> <li><b>b)</b> a obrigatoriedade de conclusão, com sucesso, de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção<sup>i</sup>, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho escolar;</li> <li><b>c)</b> a cessação do contrato por tempo indeterminado em período probatório, no termo do referido período;</li> <li><b>d)</b> a impossibilidade de nova candidatura, a qualquer título, à docência, no mesmo ano ou no ano escolar imediatamente subsequente àquele em que realizou o período probatório.</li> </ul> <p>- A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de <b>Insuficiente</b> determina a instauração de um processo de averiguações.</p> <p>- 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.</p>
---------------------	--------------------------------------	---

- a)** Os docentes em regime de contrato a termo não podem aceder à classificação “Excelente”;
- b)** Os efeitos da avaliação estão suspensos durante o período de recuperação do tempo de serviço.

## 10. 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 nas atividades desenvolvidas na escola e relação com a comunidade”;
- c)** a classificação obtida na dimensão “formação contínua e desenvolvimento profissional”;
- a graduação profissional calculada nos termos do artigo 11.º e 12.º do Decreto Legislativo Regional n.º 28/2016/M, de 15 de julho;
- d)** a tempo de serviço em exercício de funções públicas.

Caso seja necessário proceder ao desempate de docentes com a mesma menção quantitativa, abrangidos por diferentes sistemas de classificação, são aplicáveis, sucessivamente, as alíneas **d)** e **e)**, referidas anteriormente.

## 11. PROCESSO DE RECLAMAÇÃO

- 1 . O avaliado é notificado da avaliação final podendo dela apresentar reclamação escrita no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua notificação;
- 2 . A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 15 dias úteis;

3. Na decisão sobre a reclamação, a secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar tem em consideração os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como todos os documentos que compõem o processo de avaliação;
4. Considera-se que a não apresentação de reclamação equivale à aceitação da avaliação obtida.

## 12. PROCESSO DE RECURSO

1. Da decisão sobre a reclamação, cabe recurso para o delegado escolar, a interpor no prazo de 10 dias úteis, a partir da data de notificação ao avaliado;
2. A proposta de decisão do recurso é ponderada por um júri de três árbitros docentes, um dos quais indicado pelo avaliado e homologada pelo delegado escolar;
3. A secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar é notificada pelo delegado escolar para contra-alegar no prazo de 10 dias úteis e nomear o seu árbitro;
4. No prazo máximo de 5 dias úteis, sobre a apresentação da contra-alegação, o delegado escolar notifica os dois árbitros para que reúnam e escolham o terceiro árbitro, que presidirá;
5. No prazo de 2 dias úteis, após o conhecimento de falta de acordo, o delegado escolar, designa o terceiro árbitro;
6. No prazo de 10 dias úteis, após o decurso de qualquer um dos prazos referidos nas duas alíneas anteriores, os árbitros submetem ao delegado escolar, para homologação, a proposta de decisão do recurso;
7. A homologação da proposta de decisão tem de decorrer nos 5 dias úteis seguintes.

## 13. REGIME ESPECIAL DE AVALIAÇÃO

PROCEDIMENTO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO	
<b>Destinatários</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, tenham obtido a classificação de pelo menos <i>Satisfaz</i> e que, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto, tenham obtido, pelo menos, a classificação de <i>Bom</i>;</li> <li>- Docentes que venham a aceder aos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente e que tenham obtido uma menção qualitativa, no mínimo, de <i>Bom</i> ao abrigo do novo sistema de avaliação;</li> <li>- Avaliadores internos, não integrados no regime geral de avaliação.</li> </ul>
<b>Documentos a entregar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O relatório de autoavaliação deve ser entregue no final do ano escolar, anterior ao fim do ciclo avaliativo, com um máximo de 6 páginas, não lhe podendo ser anexados documentos;</li> <li>- Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de avaliação quadrienalmente. Os que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo para aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efetivamente requerido, nos termos legais, podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.</li> </ul>

<b>Dimensões da Avaliação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensão B - Participação nas atividades desenvolvidas na escola e relação com a comunidade;</li> <li>- Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional.</li> </ul>
<b>Procedimentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela secção de avaliação do desempenho docente.</li> </ul>
<b>Classificação Final</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das duas dimensões previstas: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 50% para a dimensão B - Participação nas atividades desenvolvidas na escola e relação com a comunidade;</li> <li>b) 50% para a dimensão C- Formação contínua e desenvolvimento profissional.</li> </ul> </li> <li>- Os docentes, deste regime especial de avaliação, que pretendam obter a avaliação de <i>Muito Bom</i> ou <i>Excelente</i>, terão de integrar o regime geral de avaliação.</li> </ul>

#### 14. DISPOSIÇÕES FINAIS

---

A consulta deste guião não substitui a leitura atenta da legislação em vigor, que, em caso de dúvidas ou omissões, prevalece sempre sobre o presente manual de procedimentos. De forma a adequar-se aos normativos legais, entretanto publicados, o presente guião pode vir a ser alterado a qualquer momento, sendo disso dado conhecimento aos docentes.

Ao longo de todo o processo de avaliação do desempenho docente, todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

O presente manual de procedimentos, de avaliação do desempenho do pessoal docente, foi aprovado pelo conselho escolar, na reunião do dia 23 de setembro de 2019, conforme ata número 5, do ano letivo 2019/2020.

EB1/PE e Creche da Quinta Grande, 23 de setembro de 2019

O Presidente da Secção de Avaliação do Desempenho Docente

---

## ANEXOS

---

- **Anexo 1:** Ficha de designação dos avaliadores internos e respetivos avaliados
- **Anexo 2:** Calendarização do processo de avaliação do pessoal docente
- **Anexo 3:** Requerimento para observação de aulas<sup>i</sup> e solicitar a integração no regime geral de avaliação
- **Anexo 4:** Projeto Docente
- **Anexo 5:** Apreciação do Projeto Docente
- **Anexo 6:** Relatório de Autoavaliação
- **Anexo 7:** Ficha de referência para o registo de avaliação interna do desempenho docente
- **Anexo 8:** Ficha de registo de avaliação do desempenho do pessoal docente
- **Anexo 9:** Notificação da avaliação final de desempenho do pessoal docente

---

<sup>i</sup> Durante o período de recuperação do tempo de serviço está suspensa a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, de acordo com artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 23/2018, de 28 de dezembro.