

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (RAM)

DECRETO REGULAMENTAR REGIONAL N.º 26/2012/M, DE 8 DE OUTUBRO



ORIENTAÇÕES

Atualizado a 30 de Janeiro de 2014

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (RAM)

ÍNDICE

I.	Nota introdutória	pág. 3
II.	Objetivo	pág. 7
III.	Âmbito de aplicação	pág. 8
IV.	Periodicidade e requisito temporal	pág. 9
V.	Natureza da avaliação	pág. 13
VI.	Intervenientes e competências	pág. 18
VII.	Documentos	pág. 20
VIII.	Orientações e procedimentos	pág. 23
IX.	Regimes especiais	pág. 31
X.	Classificação e critérios de desempate	pág. 44
XI.	Efeitos da avaliação	pág. 49
XII.	Reclamação e recurso	pág. 54
XIII.	Disposições transitórias	pág. 56
XIV.	Legislação	pág. 57
XV.	Bibliografia	pág. 58
XVI.	Sessões de esclarecimento	pág. 59
XVII.	Anexos	pág. 61

I. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento visa emanar orientações sobre a aplicação do disposto no sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, articulando-o com o estatuído no Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2010/M, de 18 de agosto, e 20/2012/M, de 29 de agosto, adiante designado apenas por *ECD da RAM*.

Antes de prosseguirmos, importa recordar o enquadramento legal desta matéria nos últimos anos.

ECD (DECRETO-LEI N.º 1/98)

Durante o período de vigência do Estatuto da Carreira Docente (*ECD*), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de janeiro ⁽¹⁾, e enquanto não foi aprovado o *ECD da RAM*, a avaliação do desempenho do pessoal docente regia-se pelo disposto no Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de maio, e baseava-se na apresentação de um documento de reflexão crítica da atividade desenvolvida no período de tempo de serviço a que se reportava a avaliação do desempenho.

Este documento era posteriormente objeto de uma apreciação pelo órgão de gestão da escola, a quem competia atribuir as avaliações de *Satisfaz* ou *Não satisfaz*, sem prejuízo de o docente poder requerer posteriormente a atribuição da menção qualitativa de *Bom*, após deliberação de uma comissão de avaliação.

ECD DA RAM (DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 6/2008/M)

Com a publicação do primeiro *ECD da RAM* foi previsto no n.º 1 do artigo 6.º das disposições transitórias do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, que a primeira progressão na carreira estaria condicionada à aplicação do novo regime de avaliação do desempenho previsto nos artigos 43.º a 52.º do *ECD da RAM*, sem

⁽¹⁾ Alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de março, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, 41/2012, de 21 de fevereiro

prejuízo de serem consideradas as classificações atribuídas nos anos anteriores, desde que necessárias para completar os módulos de tempo de serviço respetivos, remetendo-se a aplicação deste regime para regulamentação a aprovar *a posteriori* (ver n.º 4 do artigo 43.º do ECD da RAM, na redação do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M).

1.ª ALTERAÇÃO AO ECD DA RAM (DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 17/2010/M)

No entanto, apenas após a entrada em vigor da primeira alteração ao ECD da RAM, é que foram criadas as condições para que os docentes progredissem na carreira, mediante uma avaliação do desempenho docente extraordinária, assente numa ponderação do currículo profissional.

Os docentes que reuniam os requisitos legais para a progressão na carreira no período compreendido entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de dezembro de 2009, foram objeto de uma avaliação extraordinária nos termos do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto (anos civis de 2008 e 2009).

Em observância do disposto na alínea b) do n.º 16 do supracitado artigo, foram ainda avaliados todos os docentes que perfizeram o tempo para progressão durante o ano civil de 2010 (*avaliação intercalar*).

Recorde-se que as referidas ponderações curriculares baseavam-se nos parâmetros enunciados no n.º 2 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, designadamente:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) As ações de formação que tenham frequentado nesse período;
- c) O conteúdo funcional e os cargos que tenham exercido nesse período;
- d) A experiência profissional nesse período.

A partir da entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado para 2011, aprovada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, foi entretanto suspensa a contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão, bem como todas as valorizações remuneratórias (medida mantida em vigor pela Lei do Orçamento do Estado para 2012, aprovada pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de novembro e pela Lei do Orçamento do Estado para 2013, aprovada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro).

2.ª ALTERAÇÃO AO ECD DA RAM (DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 20/2012/M)

De acordo com o artigo 9.º das disposições transitórias do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M, de 29 de agosto, que procedeu à segunda alteração ao ECD da RAM, conjugado com o n.º 2 do artigo 34.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, que aprovou o regime de avaliação do desempenho, nos anos 2011-2012 aplica-se aos docentes o regime de avaliação do desempenho constante do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, ou seja, a ponderação do currículo profissional.

A partir do ano escolar 2012/2013 aplicar-se-ão as normas constantes do regime legal de avaliação do desempenho do pessoal docente da Região Autónoma da Madeira, que desenvolveremos ao longo deste documento.

Antes de prosseguirmos, importa esclarecer alguns aspetos relacionados com a aplicação do diploma, em concreto o processo de observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção e a sua aplicação durante este período de não contagem de tempo de serviço para efeitos de progressão, que se iniciou a 1 de janeiro de 2011.

À semelhança do que foi determinado a nível nacional e tendo em conta a intercomunicabilidade de docentes entre a Região e os estabelecimentos sob a dependência do Ministério da Educação e Ciência (MEC), a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção não deve ser prejudicada pela vigência de disposições legais que temporariamente impeçam a progressão na carreira.

Assim, excecionalmente, os docentes que completem o tempo de serviço no escalão entre 1 de janeiro de 2014 e 31 de agosto de 2014, bem como aqueles que reúnam o tempo entre 1 de setembro de 2014 e 31 de agosto de 2015, devem requerer a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, nos casos legalmente previstos, até 30 de abril de 2013, com vista à sua realização no decorrer do ano escolar 2013/2014.

Vejamos:



II. OBJETIVO

A avaliação do desempenho do pessoal docente tem por principal finalidade a melhoria da qualidade das atividades educativas das crianças e das aprendizagens dos alunos, das estratégias de intervenção com jovens e adultos com necessidades especiais, bem como a valorização e o desenvolvimento profissional dos educadores de infância e professores.

Constituem ainda objetivos da avaliação do desempenho docente:

- a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica;
- b) Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual;
- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente, a considerar no plano de formação de cada estabelecimento;
- d) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional;
- e) Promover o mérito;
- f) Facultar indicadores de gestão;
- g) Promover o trabalho de cooperação;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- j) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.

III. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da Região Autónoma da Madeira é aplicável aos docentes dos estabelecimentos e serviços da rede pública, nomeadamente:

Estabelecimentos de Educação	Escolas do 1.º ciclo do ensino básico com e sem unidades de educação pré-escolar	Escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	Instituições de educação especial	Serviços técnicos da Direção Regional de Educação
------------------------------	--	---	-----------------------------------	---

São abrangidos os docentes nas seguintes situações ao nível da carreira e em regime de contrato a termo resolutivo:

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE	Âmbito de aplicação		
	Docentes integrados na carreira	Docentes em período probatório	Docentes em regime de contrato a termo resolutivo

Este sistema de avaliação é ainda aplicável aos docentes em exercício de funções em estabelecimentos de educação e ensino privados tutelados por instituições particulares de solidariedade social (IPSS), que se regem pelo estatuto remuneratório dos docentes da rede pública ⁽²⁾.

São ainda previstas normas a aplicar aos docentes que se encontrem em regime de mobilidade na administração regional autónoma e local, delegações escolares e no exercício de outras funções não docentes (ver capítulo IX. Regimes especiais).

⁽²⁾ Aplicável apenas aos docentes que ingressaram até 31 de agosto de 2008 (ver ofício circular n.º 66/2008.DRAE, de 9 de outubro).

IV. PERIODICIDADE E REQUISITO TEMPORAL

Os ciclos de avaliação correspondem aos seguintes períodos:

DOCENTES INTEGRADOS NA CARREIRA

O ciclo de avaliação dos docentes integrados na carreira coincide 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.

Exemplo n.º 1:

Ciclo de avaliação (3.º escalão)				
2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
1.º ano escolar	2.º ano escolar	3.º ano escolar	4.º ano escolar	5.º ano escolar
Última progressão em novembro de 2015	-	-	Conclusão do processo até 31 de agosto de 2019	Termo do ciclo avaliativo - progressão em novembro de 2019

Exemplo n.º 2:

Ciclo de avaliação (5.º escalão)		
2014/2015	2015/2016	2016/2017
1.º ano escolar	2.º ano escolar	3.º ano escolar
Última progressão em maio de 2015	Conclusão do processo até 31 de agosto de 2016	Termo do ciclo avaliativo - progressão em maio de 2017

Exemplo n.º 3:

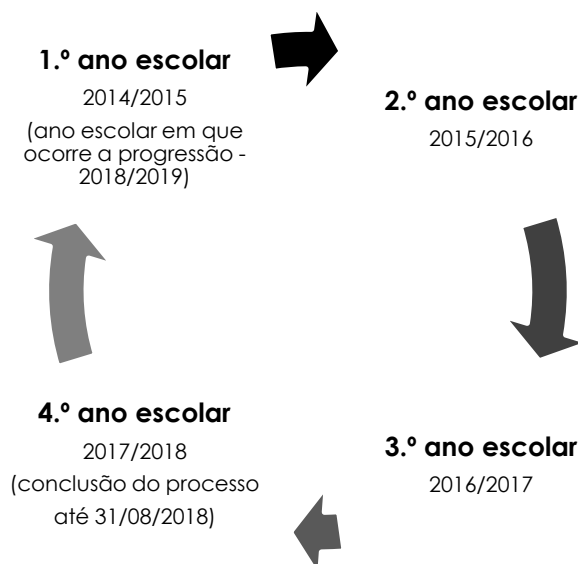
Ciclo de avaliação (2.º escalão)							
2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1.º ano escolar	2.º ano escolar	3.º ano escolar	Congelamento na contagem de tempo de serviço...		colar	4.º ano escolar	5.º ano escolar
Última progressão em abril de 2009	-	-			-	Conclusão do processo até 31 de agosto de 2015	Termo do ciclo avaliativo - progressão em abril de 2016

Exemplo n.º 4:

Ciclo de avaliação (2.º escalão)						
2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1.º ano escolar	2.º ano escolar	Congelamento na contagem de tempo de serviço...		3.º ano escolar	4.º ano escolar	5.º ano escolar
Última progressão em de agosto de 2010 (*)	-			-	Conclusão do processo até 31 de agosto de 2015	Termo do ciclo avaliativo - progressão em fevereiro de 2016

(*) O docente obteve uma bonificação pela obtenção de *Excelente* em 2008 e 2009 (ainda não contabilizada) e, aquando da progressão ao 2.º escalão ficou com 180 dias de tempo remanescente devido à diminuição do módulo de progressão de 5 para 4 anos.

Visto de outra forma o ciclo de avaliação (módulo de 4 anos):



Os docentes integrados na carreira só são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, ou seja, um (1) ano no 5.º escalão e dois (2) anos nos restantes escalões.

Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo referido no parágrafo anterior são avaliados pela menção qualitativa que tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho, podendo solicitar a realização de uma ponderação curricular, nas seguintes situações:

- a) Na falta de avaliação do desempenho anterior;

- b) Tendo sido atribuída uma avaliação do desempenho anterior, pretendam a sua alteração.

DOCENTE EM REGIME DE CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO

A avaliação dos docentes em regime de contrato a termo resolutivo 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.

Note-se que, quando o limite mínimo de 180 dias resultar da celebração de mais do que um contrato a termo resolutivo, a avaliação será realizada pelo estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou serviço técnico da Direção Regional de Educação, cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos dos outros estabelecimentos.

Se os contratos terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo estabelecimento ou serviço que efetua a sua avaliação.

DOCENTE EM PERÍODO PROBATÓRIO

O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período, devendo a avaliação ser atribuída até ao seu termo, desde que reunidos todos os requisitos previstos no artigo 34.º do ECD da RAM.

Em resumo:

	Ciclo de avaliação	Requisito temporal
Docentes integrados na carreira (contrato por tempo indeterminado)	Coincide com o período correspondente aos escalões da carreira docente.	Serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação .
Docentes em regime de contrato a termo resolutivo	Corresponde ao ano escolar em que é celebrado o contrato.	Serviço docente efetivo durante, pelo menos, 180 dias .
Docentes em período probatório	1.º ano escolar no exercício efetivo de funções docentes (integrado na carreira ou em regime de contrato a termo resolutivo).	Serviço docente efetivo durante um ano escolar (ver artigo 34.º do ECD da RAM).

FAQ

P. A que estabelecimento ou serviço cabe a avaliação dos docentes com horário repartido ou integrados em bolsas de substituição?

R. Para os docentes com horário repartido em diferentes estabelecimentos ou serviços, cabe aos mesmos optar pelo estabelecimento ou serviço que efetua a sua avaliação.

Já no caso respeitante aos docentes integrados em bolsas de substituição, e que apenas realizaram substituições pontuais em outras escolas, cabe a realização da avaliação ao estabelecimento ou serviço onde o docente exerceu predominantemente funções.

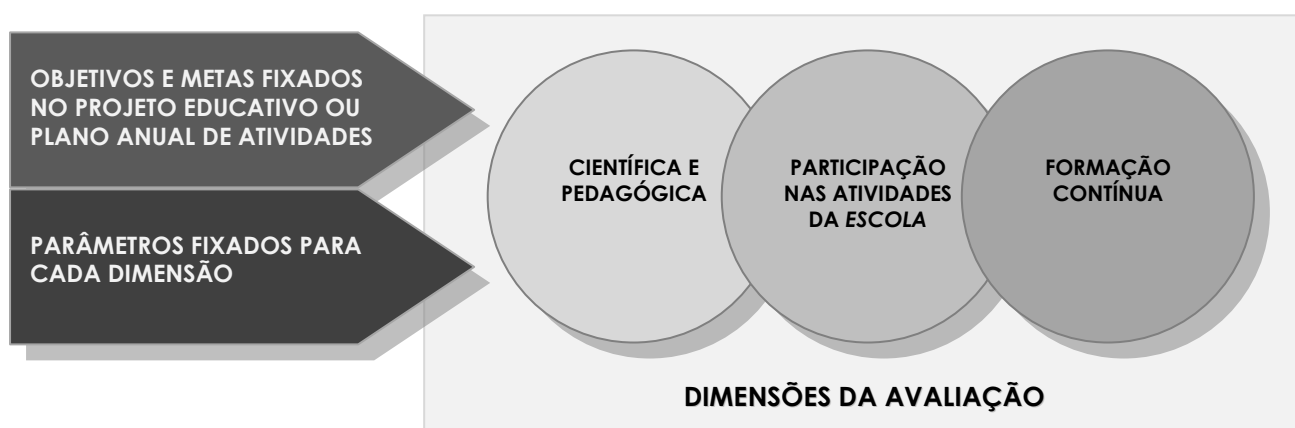
Importa ainda atender que nas situações em que o docente da bolsa se encontra a assegurar uma substituição de média e longa duração (ex. licença parental da mãe) numa dada escola e posteriormente passa substituir um outro docente em outro estabelecimento até ao término do ano escolar (ex. doença), deverá ser avaliado por este último, reunidos os contributos da anterior escola.

V. NATUREZA DA AVALIAÇÃO

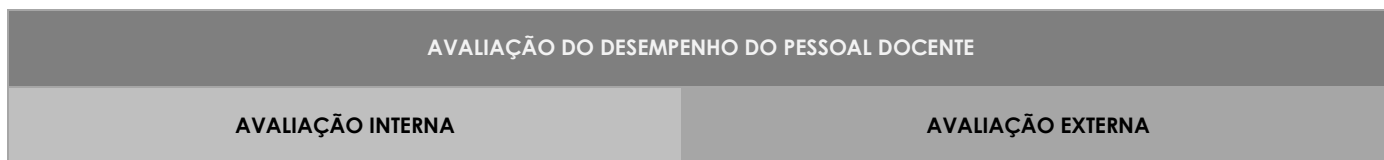
A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho docente:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

As dimensões da avaliação são apreciadas tendo em consideração os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino ou de instituição de educação especial e no plano anual de atividades do serviço técnico da Direção Regional de Educação, bem como os parâmetros fixados para cada uma das dimensões.



A avaliação é composta por duas componentes, uma interna e outra externa.



AVALIAÇÃO INTERNA

A avaliação interna é efetuada pelo estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial e serviço técnico da Direção Regional de Educação e é realizada em todos os escalões.

Os parâmetros para a avaliação interna são aprovados pelo conselho pedagógico, conselho escolar e conselho técnico interno, consoante se trate, respetivamente, de estabelecimentos de educação e escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, escolas do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de educação pré-escolar e instituições de educação especial e no caso dos serviços técnicos da Direção Regional de Educação, pela própria unidade orgânica nuclear.

Em relação aos avaliadores internos, estes são designados pelo conselho pedagógico, conselho escolar, coordenador de departamento curricular (quando este não assuma essas funções), conselho técnico interno ou pela comissão de representação do pessoal docente e devem, preferencialmente, reunir 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 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 *Bom*.

AVALIAÇÃO EXTERNA

A avaliação externa centra-se apenas na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, por avaliadores externos, nas seguintes situações:

- a) Docentes em período probatório;
- b) Docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira;
- c) Para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão;
- d) Docentes integrados na carreira que tenham obtido na última avaliação de desempenho a menção de *Insuficiente*.

A observação de aulas corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao do fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.

Vejamos o seguinte exemplo:

Ciclo de avaliação (6.º escalão)				
2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1.º ano escolar	2.º ano escolar	3.º ano escolar	4.º ano escolar	5.º ano escolar
Última progressão em julho de 2015	-	-	Conclusão do processo até 31 de agosto de 2018	Fim do ciclo avaliativo - progressão em julho de 2019
-	-	OBSERVAÇÃO DE AULAS NUM DESTES ANOS ESCOLARES 2016/2017 OU 2017/2018 (180 minutos distribuídos, no mínimo, por dois momentos distintos)		-

Os parâmetros para a avaliação externa constam do Despacho n.º 13/2013, de 23 de janeiro.

A avaliação externa da dimensão científica e pedagógica realiza-se no desenvolvimento das atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção e corresponde a uma ponderação de 70% na avaliação global da dimensão científica e pedagógica (ver capítulo X. *Classificação e critérios de desempate*).

Esta avaliação é efetuada com base nos parâmetros «científico» e «pedagógico», com igual ponderação de 50% na sua classificação final.

O parâmetro «científico» reporta-se às metas de aprendizagem e ou conteúdos disciplinares que o docente desenvolve (40%) e aos conhecimentos de língua portuguesa que enquadram e agilizam o desenvolvimento das aprendizagens (10%).

Por seu turno, o parâmetro «pedagógico» integra os elementos didáticos (40%) e relacionais (10%).

AVALIAÇÃO EXTERNA DA DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA		
Parâmetros	Especificações	Percentagem
Científico	Metas de aprendizagem e ou conteúdos disciplinares	40 %
	Conhecimentos de língua portuguesa	10 %
Pedagógico	Elementos didáticos	40 %
	Elementos relacionais	10 %

O avaliador externo efetua, obrigatoriamente, o registo das suas observações do comportamento do docente avaliado e atribui a respetiva valoração (ver anexos I e II do Despacho n.º 13/2013, de 23 de janeiro).

A classificação do desempenho de cada docente resultante da observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção realizada pelo avaliador externo efetua-se numa escala de 1 a 10 valores (ver anexo III do Despacho n.º 13/2013, de 23 de janeiro).

Em resumo:

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE		
Avaliação interna		Avaliação externa
Avaliador interno	O avaliador interno deve, preferencialmente: 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 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>.	O avaliador externo deve: a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado, preferencialmente no 5.º escalão ou superior; b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado; c) 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>; d) Exercer funções em estabelecimento ou serviço diferente do avaliado.
Dimensões	Incidem sobre as seguintes dimensões do desempenho docente: a) Científica e pedagógica; b) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação; c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.	Incidem apenas sobre a dimensão científica e pedagógica.
Realizada	Docentes em todos os escalões, integrados na carreira e contratados a termo resolutivo.	Obrigatória para: a) Docentes em período probatório; b) Docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira; c) Para atribuição da menção de <i>Excelente</i>, em qualquer escalão; d) Docentes integrados na carreira que tenham obtido na última avaliação de desempenho a menção de <i>Insuficiente</i>.
Parâmetros	Parâmetros estabelecidos pelo conselho pedagógico, conselho escolar ou conselho técnico interno.	Parâmetros estabelecidos a nível regional pelo Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos (ver Despacho n.º 13/2013, de 23 de janeiro).

VI. INTERVENIENTES E COMPETÊNCIAS

No processo de avaliação do desempenho docente são intervenientes diferentes atores, com diferentes atribuições e competências, de acordo com as características do estabelecimento ou serviço.

Estabelecimentos de Educação	Estabelecimentos do 1.º ciclo do ensino básico	Estabelecimentos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	Instituições de educação especial	Serviços técnicos da Direção Regional de Educação
------------------------------	--	--	-----------------------------------	---

Delegado escolar	Delegado escolar	Presidente do conselho da comunidade educativa	Diretor regional de educação	Diretor regional de educação
✓ Homologar a proposta de decisão do recurso em caso de reclamação; ✓ Notificar o diretor, presidente do conselho executivo, presidente da comissão provisória, presidente da comissão executiva instaladores, diretor técnico ou diretor do serviço técnico da direção regional de educação para os efeitos previstos no artigo 24.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro.				

Diretor	Diretor	Presidente do conselho executivo, comissão provisória ou comissão executiva instaladora	Diretor técnico	Diretor do serviço técnico da DRE
✓ A responsabilidade pelo processo de avaliação do desempenho docente, cabendo-lhe assegurar as condições necessárias à sua realização; ✓ Proceder à avaliação dos docentes abrangidos pelo procedimento especial de avaliação, previsto no artigo 28.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro. ⁽³⁾ ✓ Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.				

Conselho pedagógico	Conselho escolar	Conselho pedagógico	Conselho técnico interno	Comissão de representação do pessoal docente
✓ Eleger os docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, do conselho escolar, do conselho técnico interno e da comissão de representação do pessoal docente, consoante a situação; ✓ Aprovar no âmbito da avaliação interna o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões científica e pedagógica, participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço e formação contínua e desenvolvimento profissional. ✓ Aprovar os parâmetros das dimensões da avaliação do desempenho.				

⁽³⁾ Nas escolas básicas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, esta competência pode ser delegada ou partilhada com outros titulares do órgão de gestão (necessário publicar em JORAM).

Secção de avaliação do conselho pedagógico	Secção de avaliação do conselho escolar	Secção de avaliação do conselho pedagógico	Secção de avaliação do conselho técnico interno	Secção de avaliação da comissão de representação do pessoal docente
✓ Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou o plano anual de atividades do serviço técnico da Direção Regional de Educação e o serviço distribuído ao docente; ✓ Calendarizar os procedimentos de avaliação; ✓ Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação; ✓ Acompanhar e avaliar o processo; ✓ Aprovar, no âmbito da avaliação interna, a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos; ✓ Apreçar e decidir as reclamações nos processos em que atribui a classificação final; ✓ Aprovar o plano de formação nos casos de atribuição de <i>Regular</i> ou <i>Insuficiente</i>, sob proposta do avaliador.				

Avaliadores internos	Avaliadores internos	Avaliadores internos	Avaliadores internos	Avaliadores internos
✓ Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação, através dos seguintes elementos: a) Projeto docente ou, se não for apresentado pelo avaliado, metas e objetivos do projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino ou de instituição de educação especial e plano anual de atividades do serviço técnico da Direção Regional de Educação. b) Documento de registo e avaliação aprovado pelo conselho pedagógico, conselho escolar conselho técnico interno ou unidade orgânica nuclear, para esse efeito; c) Relatórios de autoavaliação. ✓ No caso dos avaliados em período probatório, compete ainda ao avaliador interno apoiar a elaboração e acompanhar a execução do projeto do docente que verse sobre as componentes científica, pedagógica e didática, bem como apoiar o docente na preparação e planeamento das aulas, bem como na reflexão sobre a respetiva prática pedagógica, ajudando-o na sua melhoria, sem prejuízo das competências atribuídas ao avaliador externo.				

Avaliadores externos	Avaliadores externos	Avaliadores externos	Avaliadores externos	Avaliadores externos
✓ Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos; ✓ Emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação do docente relativamente às atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção observadas; ✓ Articular com o avaliador interno o resultado da avaliação externa da dimensão científica e pedagógica, no ano da observação das atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção.				

VII. DOCUMENTOS

No contexto da avaliação interna do desempenho do pessoal docente, a apreciação das dimensões em que assenta o desempenho da atividade docente (*Científica e pedagógica; Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação; e Formação contínua e desenvolvimento profissional*), realiza-se com recurso aos seguintes documentos:

- a) O projeto docente;
- b) O documento de registo de participação nas dimensões da avaliação;
- c) O relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

PROJETO DOCENTE

O projeto docente tem por finalidade envolver o avaliado na concretização das metas e objetivos da escola ou serviço e consiste num documento composto por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído, tendo em consideração os objetivos e metas fixados no projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino ou de instituição de educação especial ou o contributo para os objetivos e metas das atividades educativas fixadas no plano de atividades do serviço técnico da Direção Regional de Educação.

O projeto docente tem caráter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino ou de instituição de educação especial e plano anual de atividades do serviço técnico da Direção Regional de Educação.

A apreciação do projeto docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado.

DOCUMENTO DE REGISTO DE PARTICIPAÇÃO NAS DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO

O documento de registo de participação nas dimensões de avaliação⁴ tem por referência o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados que é aprovado pelo conselho pedagógico e serve de base para a avaliação pelo avaliador interno.

⁽⁴⁾ Vide anexo 1.7.

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

O relatório de autoavaliação visa envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria das atividades educativas das crianças e dos processos de aprendizagem dos alunos e das estratégias de intervenção com jovens e adultos com necessidades especiais.

O relatório de autoavaliação também é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período, com um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

Consiste, grosso modo, num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida, incidindo sobre:

- a) A prática educativa, letiva e as estratégias de intervenção;
- b) As atividades promovidas;
- c) A análise dos resultados obtidos;
- d) O contributo para os objetivos e metas fixados no projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino ou de instituição de educação especial ou o contributo para os objetivos e metas das atividades educativas fixadas no plano de atividades do serviço técnico da Direção Regional de Educação;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

A omissão na entrega do relatório de autoavaliação, por motivos injustificados nos termos do *ECD da RAM*, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa para efeitos de progressão na carreira docente.

Documentos a apresentar pelo avaliado	Documentos a apresentar pelos avaliadores	
a) Projeto docente; b) Relatório de autoavaliação.	Avaliador interno: a) Documento de registo e avaliação; b) Parecer acerca dos relatórios de autoavaliação entregues.	Avaliador externo: a) Parecer acerca do relatório de autoavaliação do ano de observação de aulas; b) Guião de observação da dimensão científica e pedagógica; c) Classificação da observação de aulas.

Documentos a apresentar pelo avaliado			
Documentos	Periodicidade	Obrigatoriedade	Páginas
a) Projeto docente	Anual	Opcional	2 páginas
b) Relatório de autoavaliação	Anual	Obrigatório	3 páginas

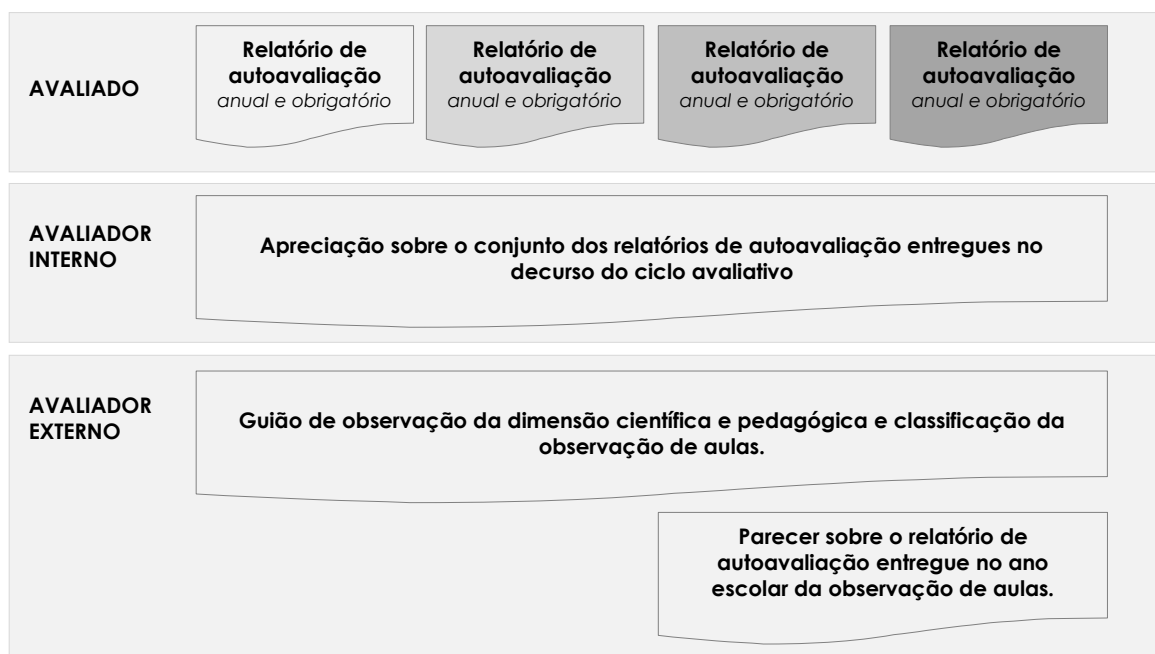
Note-se, todavia, que apesar de o relatório ser entregue anualmente, a sua apreciação é feita sobre o conjunto dos relatórios entregues no decurso do ciclo avaliativo.

Vejamus então a situação dos documentos no caso dos docentes integrados na carreira:

PROJETO DOCENTE



RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO



AVALIADOR INTERNO

**Classificação final
do ciclo avaliativo**

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

VIII. PROCEDIMENTOS E ORIENTAÇÕES

Após a entrada em vigor do regime de avaliação do desempenho do pessoal docente, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, compete aos estabelecimentos e serviços a concretização dos seguintes processos:

1. Constituição da secção de avaliação do desempenho docente;
2. Aprovação dos parâmetros para a avaliação interna;
3. Fixação da calendarização;
4. Conceção do documento de registo e avaliação;
5. Aprovação e publicitação do documento de registo e avaliação;
6. Designação dos avaliadores internos;
7. Avaliação interna;
8. Harmonização e aprovação da classificação final;
9. Aprovação da classificação final;
10. Apreciação das reclamações;
11. Aprovação do plano de formação.

1.ª FASE | CONSTITUIÇÃO DA SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

O conselho pedagógico ⁽⁵⁾, conselho escolar ⁽⁶⁾ ou comissão de representação do pessoal docente⁽⁷⁾ deve desencadear os procedimentos com vista a **eleger os docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente** do conselho pedagógico, do conselho escolar, do conselho técnico interno ou da comissão de representação do pessoal docente, consoante a situação.

⁽⁵⁾ Nos estabelecimentos de educação (EDU) e estabelecimentos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário (EB2,3,S).

⁽⁶⁾ Nos estabelecimentos do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de pré-escolar (EB1/PE).

⁽⁷⁾ Nas instituições de educação especial (EE) e serviços técnicos da Direção Regional de Educação (DRE);

Esta secção de avaliação do desempenho docente é constituída nos seguintes termos:

Estabelecimentos de Educação	Estabelecimentos do 1.º ciclo do ensino básico	Estabelecimentos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	Instituições de educação especial e Serviços técnicos da Direção Regional de Educação
Secção de avaliação do...			
Conselho pedagógico	Conselho escolar	Conselho pedagógico	Comissão de representação do pessoal docente
Composta por...			
Diretor (que preside)	Diretor (que preside)	Diretor, presidente do conselho executivo, da comissão provisória ou da comissão executiva instaladora (que preside)	Diretor técnico, Diretor do serviço ou o representante dos docentes na comissão (que preside)
Dois docentes eleitos de entre os seis membros do conselho, com maior antiguidade na carreira	Dois docentes eleitos de entre os seis membros do conselho, com maior antiguidade na carreira	Quatro docentes eleitos de entre os oito membros do conselho, com maior antiguidade na carreira	Dois docentes eleitos de entre os seis membros da comissão, com maior antiguidade na carreira
Os docentes eleitos devem, preferencialmente, ser 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 última avaliação do desempenho igual ou superior a Bom.			

FAQ

P. Os coordenadores de departamento curricular poderão ser eleitos para a secção de avaliação?

R. Sim, os coordenadores de departamento curricular que integrem o conselho pedagógico são elegíveis para a secção de avaliação, no entanto, nestes casos, os coordenadores não deverão assumir as funções de avaliador interno.

2.ª FASE | APROVAÇÃO DOS PARÂMETROS PARA A AVALIAÇÃO INTERNA

O conselho pedagógico ⁽⁸⁾, conselho escolar ⁽⁹⁾ ou unidade orgânica nuclear⁽¹⁰⁾, procede à **aprovação dos parâmetros de avaliação interna** de cada uma das dimensões com vista à avaliação interna, sendo que a secção de avaliação do

⁽⁸⁾ Nos estabelecimentos de educação (EDU) e estabelecimentos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário (EB2,3,S)

⁽⁹⁾ Nos estabelecimentos do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de pré-escolar (EB1/PE).

⁽¹⁰⁾ Nas instituições de educação especial (EE) e serviços técnicos da Direção Regional de Educação (DRE);

desempenho docente, referida na fase anterior, poderá apresentar os seus contributos.

Os parâmetros de avaliação são fixados tendo por base os objetivos e as metas previstas no projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino ou de instituição de educação especial e no plano anual de atividades do serviço técnico da Direção Regional de Educação.

Exemplos de parâmetros que poderão ser estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação interna:

a) Científica e pedagógica

a.1. Preparação e organização das atividades educativas, letivas ou estratégias de intervenção;

a.2. Cumprimento das orientações curriculares.

b) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação:

b.1. Contributo para a concretização dos objetivos e metas fixados no projeto educativo do estabelecimento ou no plano anual de atividades do serviço;

b.2. Participação na vida organizacional da escola, nas estruturas de gestão intermédia e nos órgãos de administração e gestão e demais estruturas educativas;

b.3. Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação;

b.4. Cumprimento do serviço letivo e não letivo distribuído;

b.5. Desempenho das funções específicas do avaliador interno.

c) Formação contínua e desenvolvimento profissional

c.1. Participação em ações de formação e em processos de atualização do conhecimento profissional.

Após a definição dos parâmetros para a avaliação de cada dimensão, devem ser fixados indicadores, bem como os descritores de cada um dos níveis de avaliação, com vista a uma avaliação transparente e objetiva:

Dimensão	Científica e pedagógica:
↳ Parâmetro	↳ Preparação e organização das atividades educativas ou letivas;
↳ Indicador	↳ Demonstra conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à área disciplinar.
↳ Nível	↳ Muito bom
↳ Descritor	↳ Evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à área disciplinar.

3.ª FASE | FIXAÇÃO DA CALENDARIZAÇÃO

Após a sua designação, compete à secção de avaliação do desempenho docente **calendarizar os procedimentos de avaliação** e informar todos os intervenientes.

Para o ano escolar 2012/2013, excecionalmente, devido à data de publicação dos diplomas regulamentares, poderá ser estabelecido o seguinte cronograma para a avaliação interna:

ETAPA	INTERVENIENTE(S)	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro
1. Apresentação do projeto docente (opcional)	Avaliado										
2. Apreciação do projeto docente	Avaliador interno										
3. Solicitação de observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção	Avaliado										
4. Solicitação da integração no regime geral de avaliação	Avaliado										
5. Entrega do relatório de autoavaliação	Avaliado										

[illegible]

Refira-se que a calendarização a fixar deverá ter em consideração os prazos previstos para a renovação dos contratos dos docentes com contrato a termo resolutivo.

No que concerne à calendarização da observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, a mesma será estabelecida pelo coordenador da bolsa de avaliadores externos, nos termos do disposto no Despacho n.º 12/2013, de 23 de janeiro, que aprova a constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos.

4.ª FASE | CONCEÇÃO DO DOCUMENTO DE REGISTO E AVALIAÇÃO

A secção de avaliação do desempenho docente **elabora o documento de registo e avaliação** do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação interna:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

O documento é submetido a aprovação do conselho pedagógico, conselho escolar, conselho técnico interno ou da comissão de representação do pessoal docente (ver fase seguinte).

5.ª FASE | APROVAÇÃO E PUBLICITAÇÃO DO DOCUMENTO DE REGISTO E AVALIAÇÃO

Compete ao conselho pedagógico, conselho escolar, conselho técnico interno ou à comissão de representação do pessoal docente **aprovar o documento de registo e avaliação** do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões, proposto pela secção da avaliação do desempenho docente.

Após a sua aprovação o documento deve ser publicitado pela secção da avaliação do desempenho docente (por exemplo, através da afixação na escola em local visível e de livre acesso a todos os docentes ou publicação na página eletrónica do estabelecimento).

Poderá encontrar um exemplo de um documento de registo e avaliação nos anexos.

6.ª FASE | DESIGNAÇÃO DOS AVALIADORES INTERNOS

O conselho pedagógico, conselho escolar, coordenador de departamento curricular quando este não seja avaliador, conselho técnico interno ou a comissão de representação do pessoal docente, procedem à **designação dos avaliadores internos**.

Os avaliadores internos devem, preferencialmente, reunir os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 13.º, designadamente:

- 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 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 *Bom*.

FAQ

P. Qual o n.º máximo de avaliados que podem ser atribuídos a um avaliador interno?

R. Na avaliação interna não existe um número máximo de avaliados que podem ser atribuídos a um avaliador interno, cabendo a cada escola ou serviço a decisão final sobre esta matéria, de acordo com os recursos disponíveis.

FAQ

P. Poderá o avaliador interno pertencer a um grupo de recrutamento diferente do avaliado?

R. Os requisitos para ser avaliador interno são preferenciais, pelo que, em determinadas situações, o avaliador poderá pertencer a um grupo de recrutamento distinto do avaliado.

7.ª FASE | AVALIAÇÃO INTERNA

Nesta sequência, o avaliador interno vai **avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões** científica e pedagógica, participação nas atividades do estabelecimento ou serviço e a formação contínua, através dos seguintes documentos:

- a) **Projeto docente** caso tenha sido entregue pelo docente - caso contrário o avaliador deve considerar o respetivo contributo para as metas e objetivos do projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino ou de instituição de educação especial ou o plano de atividades do serviço;
- b) **Documento de registo e avaliação do desempenho docente** elaborado pela secção de avaliação e aprovado pelo conselho pedagógico;
- c) **Relatório de autoavaliação anual.**

8.ª FASE | HARMONIZAÇÃO E APROVAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Compete à secção de avaliação do desempenho docente o acompanhamento e avaliação do decorrer do processo de avaliação na respetiva escola ou serviço.

Neste sentido, compete a esta secção **harmonizar as propostas dos avaliadores e garantir a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos**, de acordo

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (RAM)

com o disposto no artigo 20.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro.

9.ª FASE | APROVAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Garantido o cumprimento dos percentis de diferenciação dos desempenhos, compete à secção de avaliação do desempenho docente **aprovar a classificação final** e comunicá-la, por escrito, ao avaliado.

10.ª FASE | APRECIAÇÃO DAS RECLAMAÇÕES

A secção de avaliação do desempenho docente deve **apreciar e decidir as reclamações** nos processos em que atribui a classificação final.

11.ª FASE | APROVAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

Nos casos em que a classificação final é de *Regular* ou *Insuficiente*, o **avaliador deve propor um plano de formação**, com a duração de um ano.

Compete à **secção de avaliação do desempenho docente aprovar o referido plano de formação** que, no caso da avaliação de *Insuficiente*, incluirá a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção.

IX. REGIMES ESPECIAIS

O Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, prevê os seguintes regimes especiais de avaliação:

PROCEDIMENTO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO (8.º, 9.º E 10.º ESCALÃO)

Os 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 *Satisfaz* e que, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto, tenham obtido, pelo menos, a classificação de *Bom*, poderão ser avaliados ao abrigo de um procedimento especial de avaliação.

Este regime poderá ainda ser extensível aos avaliadores internos e aos docentes que acedam aos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente em data posterior à data da entrada em vigor do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, desde que preencham os requisitos acima mencionados e que nos termos do novo sistema de avaliação do desempenho venham a obter uma menção qualitativa, no mínimo, de *Bom*.

O procedimento especial de avaliação consiste na entrega de um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo, com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

O relatório é objeto de um parecer prévio pela secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, do conselho escolar, do conselho técnico interno e da comissão de representação do pessoal docente, consoante a situação, considerando as dimensões «Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço» e «Formação contínua e desenvolvimento profissional».

Após o parecer, cabe ao diretor, presidente do conselho executivo, da comissão provisória, comissão executiva instaladora, diretor técnico ou diretor do serviço técnico da Direção Regional de Educação, atribuir a classificação final, que corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação acima referidas.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (RAM)

Caso os referidos docentes pretendam a obtenção de *Muito bom* ou *Excelente*, devem ser sujeitos ao regime geral de avaliação do desempenho, sendo as funções de avaliador interno desempenhadas pelo diretor, presidente do conselho executivo, da comissão provisória, da comissão executiva instaladora, diretor técnico ou diretor do serviço técnico da Direção Regional de Educação.

Procedimento especial de avaliação	
Destinatários	a) Docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente; b) 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; c) Avaliadores internos.
Documentos	Relatório de autoavaliação, entregue no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo, com um máximo de seis páginas
Dimensões da avaliação	a) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço; b) Formação contínua e desenvolvimento profissional.
Procedimentos	1. Parecer prévio pela secção de avaliação do desempenho docente; 2. Avaliação pelo Diretor, presidente do conselho executivo, da comissão provisória, comissão executiva instaladora, diretor técnico ou diretor do serviço técnico da Direção Regional de Educação.
Menções	<i>Bom, Regular ou Insuficiente.</i>

Note-se que, para efeitos da aplicação do regime especial de avaliação, os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo a aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efetivamente requerido nos termos legais, podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.

EXERCÍCIO DE OUTRAS FUNÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL E LOCAL (SIADAP)

Os docentes que exerçam funções na administração regional autónoma e local, os coordenadores dos centros de apoio psicopedagógico (CAP) e os delegados escolares, são avaliados nos termos do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho da administração pública (SIADAP), aprovado pelo Decreto Legislativo

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (RAM)

Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto e pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho da administração pública (SIADAP)	
Destinatários	a) Docentes que exerçam funções dirigentes ou técnico-pedagógicas na administração pública regional autónoma e local, nomeadamente: i. Secretarias Regionais / Direções Regionais; ii. Institutos públicos; iii. Câmaras municipais e serviços dependentes; iv. Outros serviços públicos em que seja aplicável o SIADAP. b) Coordenadores dos centros de apoio psicopedagógico (CAP); c) Delegados escolares.
Documentos	Ficha de avaliação e de autoavaliação
Componentes da avaliação	a) Objetivos (resultados); b) Competências.
Procedimentos	Ver Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro
Menções	<i>Desempenho excelente</i> (de 4 a 5, com reconhecimento de excelência), <i>Desempenho relevante</i> (de 4 a 5), <i>Desempenho adequado</i> (de 2 a 3,999) e <i>Desempenho inadequado</i> (de 1 a 1,999).

A forma de conversão das avaliações atribuídas ao abrigo do SIADAP é estabelecida por despacho conjunto do Vice-Presidente do Governo Regional da Madeira e do Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos (Despacho Conjunto n.º 10/2013, de 30 de janeiro) e é o resultado, arredondado às milésimas, da aplicação da seguinte fórmula:

$$CFQ = \frac{SCQ \times 2}{NCQ}$$

em que:

CFQ é a classificação final quantitativa;

SCQ é a soma das classificações quantitativas obtidas em SIADAP;

NCQ é o número de classificações quantitativas obtidas em SIADAP.

A classificação final quantitativa é convertida em menção qualitativa, nos seguintes termos:

De 9,000 a 10,000 — *Excelente*;

De 8,000 a 8,999 — *Muito bom*;

De 6,500 a 7,999 — *Bom*;

De 5,000 a 6,499 — *Regular*;

De 1 a 4,999 — *Insuficiente*.

Por exemplo, um docente que tenha obtido no desempenho de funções técnico-pedagógicas na administração pública regional as avaliações de 3,600 (*Desempenho adequado*) e de 4,100 (*Desempenho relevante*) ao abrigo do SIADAP-RAM, terá uma avaliação desses dois anos escolares de 7,700, correspondente à menção qualitativa de *Bom* [$(3,600 + 4,100 \times 2) \div 2 = 7,700$].

Importa ainda referir que esta norma necessitará de uma adequação face às alterações introduzidas pela Lei do Orçamento do Estado para 2013, aprovado pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de agosto.

EXERCÍCIO DE CARGOS QUE SALVAGUARDEM O DIREITO DE PROGRESSÃO

Os docentes que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salvasse o direito de progressão na carreira de origem e não tenham funções letivas distribuídas (por exemplo: deputados da Assembleia Legislativa Regional ou da Assembleia da República, presidentes de câmara municipal, membros dos gabinetes, dirigentes sindicais, etc.) são avaliados, para efeitos de progressão, pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho.

Estes docentes podem solicitar a avaliação do desempenho por ponderação curricular, nos seguintes casos:

- a) Na falta de uma avaliação do desempenho anterior;
- b) Tendo sido atribuída uma avaliação do desempenho, pretendam a sua alteração.

AUSÊNCIAS AO SERVIÇO

Os docentes que se encontrem ausentes, por motivos justificados, e que não cumpram o requisito de tempo de serviço docente efetivo, são avaliados pela

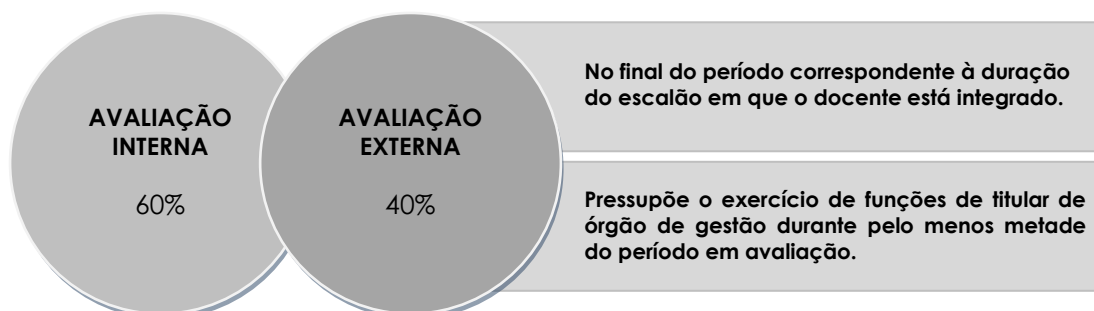
menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho, sem prejuízo de poderem requerer a realização de uma ponderação curricular.

TITULARES DOS ÓRGÃOS DE GESTÃO

A avaliação dos titulares dos órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação ou ensino, estabelecida na Portaria n.º 2/2013, de 23 de janeiro, é composta por uma componente interna e outra externa.

A avaliação de desempenho efetua-se no final do período correspondente à duração do escalão da carreira em que o avaliado se encontra integrado, nos termos do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira (ECD da RAM) e pressupõe o exercício das funções referidas durante, pelo menos, metade do período em avaliação.

Sempre que o docente exerça essas funções por um período inferior a metade do ciclo avaliativo, a avaliação do desempenho é realizada nos termos do regime geral previsto no ECD da RAM.



A avaliação interna dos titulares dos órgãos de gestão corresponde a 60% da classificação final e decorre da avaliação efetuada pelo delegado escolar, no caso dos diretores estabelecimentos de educação e dos diretores das escolas do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de educação pré-escolar, ou pelo conselho da comunidade educativa, no caso dos diretores ou presidentes do conselho executivo, comissão provisória ou da comissão executiva instaladora das escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário.

A avaliação dos subdiretores dos estabelecimentos de educação é efetuada pelo diretor do estabelecimento e a avaliação dos adjuntos e vice-presidentes do conselho executivo, comissão provisória ou da comissão executiva instaladora das

escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, é realizada pelo respetivo diretor ou presidente.

Os critérios em que se baseia a avaliação interna dos responsáveis máximos do órgão de gestão (diretor ou presidente) são, consoante a situação, da responsabilidade do delegado escolar ou do conselho da comunidade educativa, a quem cabe validar⁽¹¹⁾ uma carta de missão contendo os compromissos a atingir pelo órgão de gestão no decurso do seu mandato, em número a fixar entre cinco e sete.

Os compromissos individuais dos restantes membros do órgão de gestão (subdiretor, adjuntos ou vice-presidentes), são fixados pelo respetivo diretor ou presidente.

Vejamos então as atribuições e competências de cada um dos intervenientes:

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO (CCA)		a) Harmonizar e validar as propostas de avaliação; b) Notificar os intervenientes das classificações atribuídas; c) Apreciar as reclamações apresentadas.
CONSELHO DA COMUNIDADE EDUCATIVA (CCE)	DELEGADO ESCOLAR	a) Definir os critérios em que se baseia a avaliação interna; b) Validar a carta de missão; c) Propor ao CCA a avaliação dos diretores ou presidentes.
DIRETOR OU PRESIDENTE	DIRETOR	a) Submeter à aprovação a carta de missão do órgão de gestão; b) Definir os compromissos individuais dos subdiretores, adjuntos ou vice-presidentes, no quadro da carta de missão; c) Propor ao CCA a avaliação dos adjuntos, vice-presidentes ou subdiretor; d) Apresentar ao CCE ou delegado escolar o relatório de autoavaliação.
ADJUNTO OU VICE-PRESIDENTE	SUBDIRETOR	a) Apresentar ao diretor ou presidente o relatório de autoavaliação.

A componente interna da avaliação do desempenho dos titulares dos órgãos de gestão incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Compromissos», tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, em prol da melhoria da organização escola no quadro do seu projeto educativo;

⁽¹¹⁾ A competência para proceder à validação cabe estritamente ao Presidente do Conselho da Comunidade Educativa.

- b) «Competências» de liderança, de visão estratégica, de gestão e de representação externa demonstradas;
- c) «Formação contínua» realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 40.º do ECD da RAM.

A avaliação interna corresponde à média ponderada, arredondada às milésimas, das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros atribuindo-se uma ponderação de 50% ao parâmetro «compromissos», 30% ao parâmetro «competências» e 20% ao parâmetro «formação contínua».

Quando, comprovadamente, não exista oferta formativa, a avaliação é calculada tendo em conta uma ponderação de 60% no parâmetro «compromissos» e 40% no parâmetro «competências».

AVALIAÇÃO INTERNA DOS TITULARES DOS ÓRGÃOS DE GESTÃO			
Parâmetros	Descrição	Ponderações	
		Com formação	Sem formação
Compromissos a atingir no decurso do mandato do órgão de gestão	Entre cinco e sete, tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, em prol da melhoria da organização escola no quadro do seu projeto educativo. Deverão, sempre que possível, ser quantificados e conter a calendarização anual	50%	60%
Competências demonstradas	Competências demonstradas ao nível da liderança, visão estratégica, gestão e de representação externa.	30%	40%
Formação contínua concluída no período em causa	Ações de formação contínua concluídas com sucesso no período em avaliação.	20%	0%

Em anexo encontram-se alguns exemplos de itens para a avaliação dos compromissos, competências e formação contínua dos titulares dos órgãos de gestão.

No que concerne aos compromissos, estes devem considerar os resultados a alcançar no quadro de concretização do Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades ou Plano de Escola bem como na gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros:

Áreas de intervenção para definição de compromissos (a título exemplificativo)	
Resultados	a) Coordenação do processo de elaboração, execução e avaliação do Projeto Educativo através de uma construção partilhada e participada. b) Articulação do Plano Anual com o Projeto Educativo no âmbito dos objetivos, metas e resultados alcançados. c) Cumprimento do Plano Anual. d) Adoção de medidas para alcançar as metas estabelecidas. e) Reflexão crítica sobre os resultados. f) Melhoria dos resultados escolares. g) Fomento de uma cultura de participação e de comprometimento de modo a melhorar a qualidade do serviço prestado.
Gestão dos recursos humanos	a) Atitude informada sobre o ordenamento jurídico relativo ao pessoal docente, não docente e discente. b) Gestão eficaz dos recursos humanos. c) Adoção de um plano de formação que garanta o desenvolvimento de competências profissionais necessário ao bom desempenho do pessoal docente e não docente.
Gestão dos recursos materiais	a) Prossecução de uma gestão racional dos materiais e equipamentos. b) Distribuição eficaz dos espaços para o sucesso das aprendizagens.
Gestão dos recursos financeiros	a) Cumprimento dos princípios e procedimentos da contabilidade orçamental e patrimonial (POC). b) Transparência na gestão dos recursos financeiros.

A avaliação externa dos titulares dos órgãos de gestão, com uma ponderação de 40% no apuramento da classificação final, tem por base os resultados da avaliação externa dos estabelecimentos de educação e ensino e estará prevista no diploma que aprovar essa matéria. Até à sua aprovação os titulares dos órgãos de gestão são avaliados apenas pela componente interna.

Em relação à calendarização, é necessário efetuar uma distinção entre os docentes titulares dos órgãos de gestão que perfazem o tempo de serviço para progressão na carreira entre 1 de setembro e 15 de novembro:

CALENDARIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DOS TITULARES DOS ÓRGÃOS DE GESTÃO		
Progressão entre 1 de setembro e 15 de novembro		Progressão entre 16 de novembro e 31 de agosto
Prazo	Fase	Prazo
60 dias após o início do mandato	Definição dos critérios de avaliação	60 dias após o início do mandato
90 dias após o início do mandato	Elaboração da carta de missão	90 dias após o início do mandato
Até 15 de junho do ano escolar anterior ao da progressão	Entrega do relatório de autoavaliação	Até 31 de agosto do ano escolar anterior ao da progressão
Até 15 de julho	Comunicação ao CCA da proposta de classificação final	Até 17 de outubro
Até 17 de julho	Comunicação aos intervenientes e conclusão do processo	Até 15 de novembro

O conselho coordenador da avaliação valida e harmonizar as propostas de atribuição de classificação final, aplicando os percentis (ver capítulo X. *Classificação e critérios de desempate*) à totalidade de membros dos órgãos de gestão a avaliar no respetivo ano escolar, de acordo com os seguintes universos:

- Diretores das escolas do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de educação pré-escolar e diretores dos estabelecimentos de educação;
- Subdiretores dos estabelecimentos de educação;
- Diretores ou presidentes do conselho executivo, da comissão provisória ou da comissão executiva instaladora das escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário.
- Adjuntos ou vice-presidentes do conselho executivo, da comissão provisória ou da comissão executiva instaladora das escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário.

Em caso de igualdade na classificação, a ordenação dos titulares dos órgãos de gestão respeita a seguinte ordem de preferências:

- A classificação obtida no domínio «gestão e liderança» na última avaliação externa;
- A pontuação obtida no parâmetro «Compromissos» da avaliação interna;
- A moda atribuída às diferentes dimensões na avaliação externa;
- A pontuação obtida no parâmetro «Competências»;
- Número de anos de exercício no cargo;

- f) A graduação profissional e respetivos critérios de desempate, nos termos dos artigos 12.º e 15.º do Decreto Legislativo Regional n.º 14/2009/M, de 8 junho;
- g) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

Finalmente, sem prejuízo da necessidade de fazer aprovar a carta de missão, os docentes titulares dos órgãos de gestão posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente, se for essa a sua opção, através de requerimento apresentado ao conselho coordenador da avaliação, poderão ser avaliados pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho, desde que tenham obtido em todos os escalões da carreira docente a classificação mínima de *Bom* ou equivalente.

DOCENTES EM MOBILIDADE EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS

Os docentes da rede pública em regime de mobilidade nos estabelecimentos de educação e ensino privados são objeto de avaliação do desempenho nos termos das normas constantes do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, sendo que as funções de avaliador interno são exercidas por um docente do quadro da escola ou um docente da rede pública em regime de mobilidade, que reúna, preferencialmente, 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 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 *Bom*.

Nesta situação, as funções de avaliador externo são atribuídas a um docente do mesmo grupo de recrutamento do quadro da escolar e que reúna os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M.

DOCENTES EM MOBILIDADE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Os docentes em regime de mobilidade nas instituições de ensino superior são objeto de avaliação do desempenho nos termos da legislação aplicável a esse nível

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (RAM)

de ensino, sendo as menções atribuídas aos docentes convertidas na escala prevista no Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M.

Até à saída da regulamentação necessária, estes docentes são objeto de avaliação nos termos do que vier a ser fixado na portaria conjunta que estabelecerá os critérios para o suprimento de avaliação através de ponderação curricular.

DOCENTES DAS IPSS COM SISTEMA REMUNERATÓRIO IDÊNTICO AO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA

Os docentes das instituições particulares de solidariedade social que se regem pelo sistema remuneratório dos docentes da rede pública são objeto de avaliação do desempenho nos termos das normas constantes do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro.

Note-se que este regime só é aplicável aos docentes das instituições particulares de solidariedade social que ingressaram até 31 de agosto de 2008 (ver ofício circular n.º 66/2008.DRAE, de 9 de outubro), designadamente nos seguintes estabelecimentos:

- Auxílio Maternal;
- Centro Infantil Maria Eugénia Canavial;
- Centro Social e Paroquial da Graça;
- Centro Social e Paroquial do Carmo;
- Centro Social e Paroquial Santa Cecília "Palmeira";
- Fundação Dona Jacinta O. Pereira;
- Fundação Santa Luísa Marillac;
- Jardim de Infância da Apresentação de Maria – Calheta;
- Jardim de Infância Padre Angelino Barreto;
- Jardim Escola João de Deus do Funchal;
- Quinta dos Traquinas;
- Rainha Sílvia;
- Semi-internato Santa Clara.

Nestes casos, as funções de avaliador interno são exercidas por um docente do mesmo grupo de recrutamento do quadro da escola que reúna os requisitos preferenciais.

Em relação às funções de avaliador externo, as mesmas são atribuídas a um docente do mesmo grupo de recrutamento do quadro da escolar e que reúna os

requisitos previstos no n.º 1 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M.

Em súmula, os regimes especiais de avaliação são os seguintes:

OUTROS REGIMES DE AVALIAÇÃO		
Serviço	Funções	Sistema de avaliação
Administração pública regional (direções regionais, institutos, etc.)	Dirigentes; Técnico-pedagógicas	SIADAP
Administração pública local (câmaras municipais, juntas de freguesia, etc.)	Dirigentes; Técnico-pedagógicas	
Coordenadores dos centros de apoio psicopedagógico	Dirigentes	
Delegados escolares	Dirigentes	
Titulares dos órgãos de gestão	Órgãos de gestão	Regime específico de avaliação (Portaria n.º 2/2013, de 23 de janeiro)
Cargos ou funções que salvaguardem o direito à progressão (deputados, membros do gabinete, etc.)	Relevante interesse público	Última avaliação atribuída ou ponderação curricular (Portaria conjunta n.º 3/2013, de 30 de janeiro)
Docentes que não cumpram o requisito de tempo de serviço docente efetivo	Docentes	
Docentes da rede pública em regime de mobilidade	Docentes	Avaliação docente (Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro)
Docentes das instituições particulares de solidariedade social com estatuto remuneratório equiparado ao da Função Pública.	Docentes	
Docentes em regime de mobilidade nas instituições de ensino superior	Docentes (ensino superior)	Avaliação aplicável aos docentes do ensino superior (até à sua regulamentação, aplica-se a ponderação curricular)

Finalmente, importa chamar a atenção para algumas situações excecionais de aplicação deste regime, designadamente em relação aos docentes em exercício de funções letivas na Direção Regional de Qualificação Profissional, Escola Profissional de Hotelaria e Turismo da Madeira (EPHTM), Centro Educativo do Santo da Serra, Estabelecimento Prisional do Funchal, Estabelecimento Vila Mar, casas do povo, centros de dia comunitários, centros sociais e santas casas da misericórdia no âmbito do projeto do ensino recorrente.

OUTRAS SITUAÇÕES		
Entidade	Funções	Sistema de avaliação
Direção Regional Qualificação de Profissional	Docentes ⁽¹²⁾	Avaliação do Pessoal Docente
	Técnico-pedagógicas	SIADAP
Direção de Serviços do Desporto Escolar (DRE)	Técnico-pedagógicas	SIADAP
Direção de Serviços de Expressão Artística e Multimédia (DRE)	Docentes ⁽¹²⁾	Avaliação do Pessoal Docente
	Técnico-pedagógicas	SIADAP
Conservatório – Escola das Artes – Eng.º Luíz Peter Clode (CEPAM)	Docentes ⁽¹²⁾⁽¹³⁾	Avaliação do Pessoal Docente
Escola Profissional de Hotelaria e Turismo da Madeira (EPHTM)	Docentes ⁽¹²⁾	Avaliação do Pessoal Docente
Centro Educativo da Madeira (MJ-DGRS), Estabelecimento Prisional do Funchal (MJ-DGRS), Estabelecimento Vila Mar, Casas do povo, centros sociais, centros de dia comunitários, santas casas da misericórdia (SCM), no âmbito do projeto do ensino recorrente	Docentes ⁽¹²⁾	Avaliação do Pessoal Docente

⁽¹²⁾ Funções docentes desempenhadas por docentes em regime de mobilidade provenientes de escolas públicas.

⁽¹³⁾ Apenas funções desempenhadas por docentes a quem seja aplicável o Estatuto da Carreira Docente da RAM.

X. CLASSIFICAÇÃO E CRITÉRIOS DE DESEMPATE

A classificação final da avaliação interna corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, nos seguintes termos:

- a) 60% para a dimensão «Científica e pedagógica»;
- b) 20% para a dimensão «Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação»;
- c) 20% para a dimensão «Formação contínua e desenvolvimento profissional».

SEM OBSERVAÇÃO DE AULAS	Dimensões		
	Científica e pedagógica	Participação nas atividades	Formação contínua
	60 %	20 %	20 %

Havendo observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista para a dimensão «Científica e pedagógica».

COM OBSERVAÇÃO DE AULAS	Dimensões		
	Científica e pedagógica		Participação nas atividades
			Formação contínua
	Avaliação interna	Avaliação externa	
	30 %	70 %	20 %
	60 %		20 %

Por seu turno, nos termos do Despacho que estabelece os parâmetros regionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica (ver Despacho n.º 13/2013, de 23 de janeiro), esta avaliação efetua-se com base nos parâmetros «científico» e «pedagógico», com igual ponderação de 50% na sua classificação final.

O parâmetro «científico» reporta-se às metas de aprendizagem e ou conteúdos disciplinares que o docente desenvolve e aos conhecimentos de língua portuguesa que enquadram e agilizam o desenvolvimento das aprendizagens, representando, respetivamente, 40% e 10%.

O parâmetro «pedagógico» integra os elementos didáticos e relacionais, com uma percentagem de 40% e 10%.

Avaliação externa		
Parâmetros	Especificações	Percentagem
Científico	Metas de aprendizagem e ou conteúdos disciplinares	40 %
	Conhecimentos de língua portuguesa	10 %
Pedagógico	Elementos didáticos	40 %
	Elementos relacionais	10 %

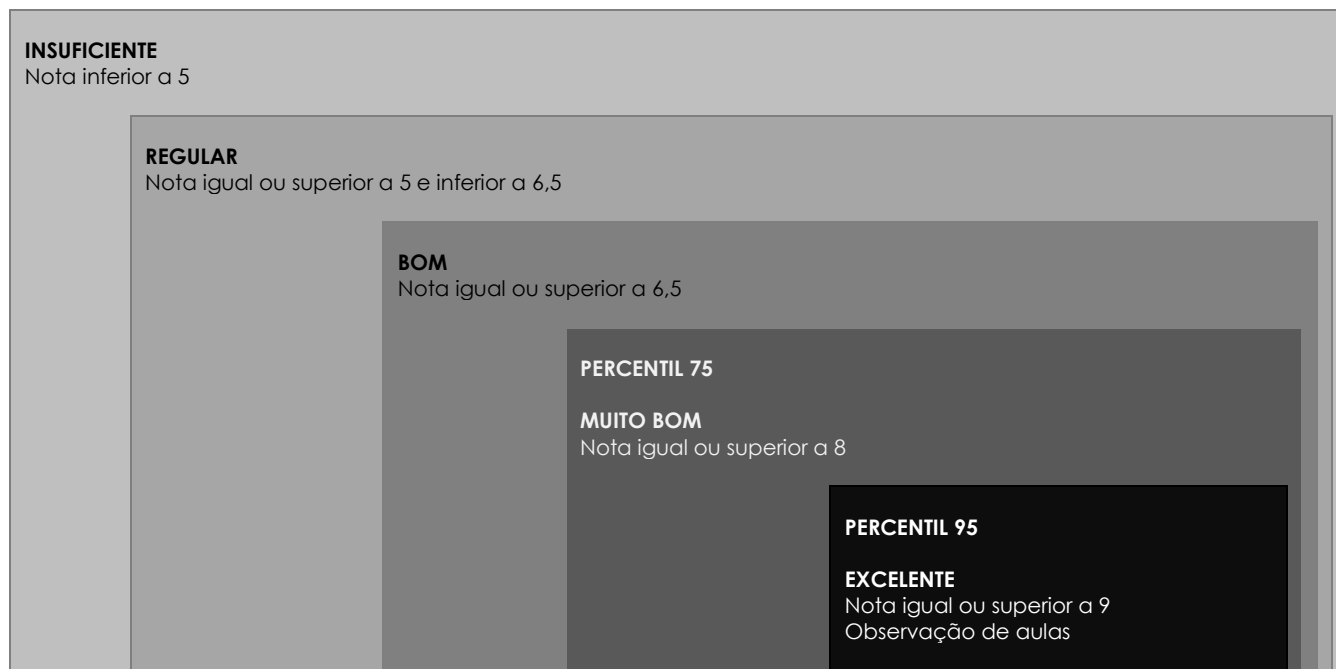
CLASSIFICAÇÃO FINAL

O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

As classificações quantitativas são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão em menções qualitativas nos seguintes termos:

Requisitos	Excelente	Muito bom	Bom	Regular	Insuficiente
Avaliação	Igual ou superior a 9	Igual ou superior a 8	Igual ou superior a 6,5	Igual ou superior a 5 e inferior a 6,5	Inferior a 5
Percentil	Igual ou superior ao percentil 95	Igual ou superior ao percentil 75	-	-	-
Observação de aulas	Sim	-	-	-	-
Componente letiva	95%	-	-	-	-

Outra forma de visualizar os percentis:



Note-se que a atribuição das menções qualitativas de *Muito bom* e *Excelente* dependem 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 artigo 93.º do ECD da RAM.

Os percentis aplicam-se por universo de docentes nos termos do Despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da Educação.

De acordo com o Despacho conjunto n.º 9/2013, de 30 de janeiro, os universos são calculados pela secção de avaliação do desempenho docente no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores e integram a totalidade dos docentes, nos seguintes termos:

- Docentes contratados;
- Docentes integrados na carreira;
- Avaliadores internos;
- Membros da secção de avaliação do desempenho docente.

Os percentis são aferidos de forma independente em cada universo, com arredondamento à unidade por excesso (por exemplo, se o n.º de menções a atribuir for de 12,3, poderão ser concedidas 13 menções)⁽¹⁴⁾.

Sempre que no cálculo dos percentis resultar um valor inferior à unidade, é garantido o acesso a uma menção de *Excelente* ou de *Muito bom*, desde que o número total destas menções não seja superior ao número resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados em cada escola.

Por exemplo:

Universos	N.º total de docentes	N.º de menções a atribuir			
		Excelente		Muito bom	
Total (limite máximo)	136	6,8	7	27	27
Docentes contratados	34	(0)	0 *	(8,5)	9 **
Docentes integrados na carreira	87	(4,35)	5	(16,75)	17 **
Avaliadores internos	11	(0,55)	1	(1,75)	2 **
Membros da secção de avaliação do desempenho docente	4	(0,2)	1	(0)	0
Total após arredondamento por excesso	-	-	7	-	28

(*) Os docentes contratados, devido a não terem aulas observadas, não poderão obter a menção qualitativa de *Excelente*.

(**) Como, após a realização dos arredondamentos, o n.º de menções totais de *Muito bom* (28), é superior à aplicação dos percentis ao total de docentes da escola (27), não é feito o arredondamento num dos universos, cabendo a 27.ª menções aos docentes com a 27.ª classificação final e após aplicados os critérios de desempate entre eles.

A conexão entre a avaliação externa das escolas e a majoração dos percentis para atribuição das menções de *Excelente* ou de *Muito bom*, será estabelecida através do diploma que aprovar a avaliação externa das escolas.

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

⁽¹⁴⁾ Será publicado na página eletrónica oficial da Direção Regional dos Recursos Humanos e da Administração Educativa um ficheiro Excel que efetua a aplicação dos percentis a cada um dos universos.

Sempre que 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 no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação»*;
- c) A classificação obtida na dimensão *«Formação contínua e desenvolvimento profissional»*;
- d) A graduação profissional calculada nos termos dos artigos 12.º e 13.º do Decreto Legislativo Regional n.º 14/2009/M, de 8 de junho;
- e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

XI. EFEITOS DA AVALIAÇÃO

Tal como já foi aqui referido, o objetivo primordial da avaliação do desempenho do pessoal docente consiste na melhoria da qualidade das atividades educativas das crianças e das aprendizagens dos alunos, bem como das estratégias de intervenção com jovens e adultos com necessidades especiais (avaliação formativa).

Como efeito, a avaliação permitirá ainda a valorização e o desenvolvimento profissional dos educadores de infância e professores, numa perspetiva de promoção do mérito e da excelência.

EXCELENTE OU MUITO BOM

Assim, a atribuição aos docentes integrados na carreira das menções qualitativas de *Excelente* e ou *Muito bom* resultam nos seguintes efeitos:

- a) A menção de *Excelente* num ciclo avaliativo determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte;
- b) A menção de *Muito bom* num ciclo avaliativo determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte;
- c) A menção de *Excelente* ou de *Muito bom* nos 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte, sem observância do requisito relativo à existência de vagas.

BOM

A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a *Bom* determina que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente, a conclusão, com sucesso, do período probatório, bem como a possibilidade de renovação do contrato a termo resolutivo.

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 (que terá uma ponderação de 50% na classificação final).

INSUFICIENTE

A atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* implica os seguintes efeitos:

- 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 atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção;
- c) A cessação do contrato por tempo indeterminado em período probatório, no termo do referido período;
- d) 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.

Acresce ainda que a atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de *Insuficiente* determina a instauração de um processo de averiguações.

Em relação aos docentes em regime de contrato a termo resolutivo, a concessão 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.

Note-se ainda que a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção não é prejudicada pela vigência de disposições legais que temporariamente impeçam a progressão na carreira.

Antes de prosseguirmos com a análise de alguns exemplos de ciclos avaliativos, importa ter presente a evolução da carreira docente ao nível regional, desde a aprovação do ECD da RAM até à presente data.

Evolução da carreira docente (ECD da RAM)																		
DL 312/99	Escalões	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º (1.º)	7.º (2.º)	7.º (3.º)	8.º			9.º	10.º			
	Módulos	2 anos	3 anos	4 anos	4 anos	4 anos	3 anos			3 anos	3 anos			5 anos	-			
	Índice	112	125	151	167	188	205	218	223	235	245			299	340			
	Tempo prévio antes da transição	8 anos ▼	8 anos ▼	3 anos ▼	▼	▼	▼	4 anos ► (7.º2 / 223)	2 anos ▼	▼	▼			▼	▼			
DLR 6/2008/M	Escalões	1.º				2.º	3.º	4.º	5.º			6.º			7.º	8.º		
	Módulos	5 anos				5 anos	5 anos	4 anos	4 anos			6 anos			6 anos	-		
	Índice	167				188	205	218	235			245			299	340		
	Tempo prévio antes da transição	▼				▼	▼	▼	▼			▼			▼	▼	6 anos ▼	
DLR 17/2010/M	Escalões	1.º				2.º	3.º	4.º	5.º			6.º			7.º	8.º		9.º
	Módulos	4 anos				4 anos	4 anos	4 anos	2 anos			6 anos			6 anos	6 anos	-	
	Índice	167				188	205	218	235			245			299	340	370	
	Tempo prévio antes da transição	▼				▼	▼	▼	▼	2 anos ► (6.º / 245)	▼	entre 4 e 5 anos ▼	6 anos ► (8.º / 299)		▼	▼	6 anos ► (10.º / 370)	▼
DLR 20/2012/M	Escalões	1.º				2.º	3.º	4.º	5.º			6.º	7.º		8.º	9.º	10.º	
	Módulos	4 anos				4 anos	4 anos	4 anos	2 anos			4 anos	4 anos		4 anos	4 anos	-	
	Índice	167				188	205	218	235			245	272		299	340	370	

Nota: O presente esquema não prejudica a aplicação do das regras de transição previstas nos Decretos Legislativos Regionais que aprovaram e alteraram o ECD da RAM, bem como as normas de contenção orçamental estabelecidas a nível regional e nacional.

Importa ainda articular o novo sistema de avaliação e a bonificação prevista para as menções de *Excelente* e de *Muito bom* ⁽¹⁵⁾, com as avaliações por ponderação curricular efetuadas ao abrigo do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto.

Recorde-se que o ECD da RAM à data em vigor previa a atribuição de uma bonificação de um ano aos docentes que obtivessem duas menções qualitativas de *Excelente* e *Muito bom*, durante dois períodos consecutivos de avaliação de desempenho.

Vejamos assim as bonificações que estavam presentes nas diversas versões do ECD da RAM, bem como as que se encontram agora previstas no Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M:

BONIFICAÇÕES

Disposição legal	Avaliações	Bonificação	Anos abrangidos	Observações
Artigo 51.º do ECD da RAM (Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M)	<i>Excelente</i> durante dois períodos consecutivos	4 anos	Não foi aplicado devido à inexistência de regulamentação	A usufruir no próprio escalão
	<i>Excelente</i> e <i>Muito bom</i> durante dois períodos consecutivos	3 anos		
	<i>Muito bom</i> durante dois períodos consecutivos	2 anos		
Artigo 51.º do ECD da RAM (Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M)	<i>Excelente</i> e <i>Muito bom</i> durante dois períodos consecutivos	1 ano	2008, 2009 e 2010	A usufruir no próprio escalão
N.º 4 do artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M	<i>Excelente</i> num ciclo avaliativo	1 ano	2011, 2012	A usufruir no escalão seguinte
	<i>Muito bom</i> num ciclo avaliativo	6 meses		
N.º 1 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M	<i>Excelente</i> num ciclo avaliativo	1 ano	Avaliações por ciclos avaliativos (após 2012/2013)	A usufruir no escalão seguinte
	<i>Muito bom</i> num ciclo avaliativo	6 meses		
	<i>Excelente</i> ou <i>Muito bom</i> no ciclo avaliativo referente aos 4.º e 6.º escalões	Progressão sem requisito de vaga		

(15) A atribuição de *Excelente* e ou *Muito bom* num ciclo avaliativo determina os seguintes efeitos a usufruir no escalão seguinte:

- a) *Excelente* - bonificação de um ano na progressão na carreira docente;
- b) *Muito bom* - bonificação de seis meses;
- c) *Excelente* ou de *Muito bom* nos 4.º e 6.º escalões - progressão ao escalão seguinte, sem observância do requisito relativo à existência de vagas

Exemplo n.º 1 (sem bonificação):

1.º escalão (4 anos)						
2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1.º ano escolar	2.º ano escolar	Congelamento na contagem de tempo de serviço...		3.º ano escolar	4.º ano escolar	5.º ano escolar
Ingresso na carreira docente em setembro de 2009 (*)	-			-	-	Conclusão do processo até 31 de agosto de 2016
				Observação de aulas	Observação de aulas	Progressão em setembro de 2016

(*) O docente aquando da integração na carreira docente, no 1.º escalão, possuía 3 anos e 360 dias de serviço docente, tendo ficado com 360 dias de tempo remanescente após o ingresso.

Exemplo n.º 2 (com bonificação):

2.º escalão (4 anos)					
2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
1.º ano escolar	2.º ano escolar	Congelamento na contagem de tempo de serviço...		3.º ano escolar	4.º ano escolar
Última progressão em agosto de 2010 (*)	-			-	Conclusão do processo até 31 de agosto de 2015
				Observação de aulas	Progressão em janeiro de 2016

(*) O docente obteve uma bonificação pela obtenção de *Excelente* em 2008 e 2009 e, aquando da progressão ao 2.º escalão ficou com 180 dias de tempo remanescente devido à diminuição do módulo de progressão de 5 para 4 anos.

Note-se que a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, realiza-se apenas num dos dois últimos anos anteriores ao do fim do ciclo de avaliação e não durante os dois últimos anos.

XII. RECLAMAÇÃO E RECURSO

RECLAMAÇÃO

Após a notificação da avaliação final o avaliado pode apresentar reclamação escrita no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua notificação, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de 15 dias úteis.

A decisão sobre a reclamação tem em consideração os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como todos os documentos que compõem o processo de avaliação.

A reclamação é apreciada pelos seguintes intervenientes:

- a) Diretor, presidente do conselho executivo, presidente da comissão provisória, presidente da comissão executiva instaladora, diretor técnico ou diretor do serviço técnico da Direção Regional de Educação – no caso dos docentes abrangidos pelo procedimento especial de avaliação (docentes dos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira), previsto no artigo 28.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M;
- b) Secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, do conselho escolar, do conselho técnico interno e da comissão de representação do pessoal docente - nas restantes situações.

A não apresentação de reclamação equivale à aceitação da avaliação obtida.

Notificação da avaliação pela
secção de avaliação, diretor ou
presidente

Apresentação de reclamação
escrita no prazo de **10 dias úteis**

Decisão proferida
no prazo de **15 dias úteis**

RECURSO

Da decisão sobre a reclamação, cabe recurso para o delegado escolar, presidente do conselho da comunidade educativa ou diretor regional de educação, consoante a situação, a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.

A proposta de decisão do recurso compete a uma composição de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao delegado escolar,

presidente do conselho da comunidade educativa ou diretor regional de educação, consoante a situação.

Na apresentação do recurso o avaliado indica o seu árbitro e respetivos contactos.

Após a sua receção, o delegado escolar, presidente do conselho da comunidade educativa ou diretor regional de educação notificam o diretor, presidente do conselho executivo, presidente da comissão provisória, presidente da comissão executiva instaladora, diretor técnico ou diretor do serviço técnico da Direção Regional de Educação ou secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, do conselho escolar, do conselho técnico interno e da comissão de representação do pessoal docente, consoante a situação, para em 10 dias úteis contra-alegar e nomear o seu árbitro.

No prazo de 5 dias úteis após a apresentação das contra-alegações, o delegado escolar, presidente do conselho da comunidade educativa ou diretor regional de educação notificam os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside. Na impossibilidade de acordo na escolha do terceiro árbitro, este será designado, no prazo de dois dias úteis, após o conhecimento da falta de acordo.

No prazo de 10 dias úteis, após o decurso de qualquer um dos prazos referidos no parágrafo anterior, os árbitros submetem a proposta de decisão do recurso à homologação do delegado escolar, presidente do conselho da comunidade educativa ou diretor regional de educação, que deverá homologar a decisão no prazo de cinco dias úteis.

Apresentação de recurso para o delegado escolar, presidente do CCE ou DRE, indicando o seu árbitro e respetivos contactos.	Notificação do diretor, presidente ou secção de avaliação para contra-alegar e nomear o seu árbitro .	Notificação dos árbitros pelo delegado escolar, presidente do CCE ou DRE, para se reunirem e escolher um terceiro árbitro , que preside.	Submissão pelos árbitros da proposta de decisão do recurso	O delegado escolar, presidente do CCE ou DRE homologa a decisão
Prazo: 10 dias úteis a contar da notificação da decisão sobre a reclamação.	Prazo: 10 dias úteis .	Prazo: 5 dias úteis . (na falta de acordo as referidas entidades designam o terceiro árbitro no prazo de 2 dias úteis)	Prazo: 5 dias úteis .	Prazo: 10 dias úteis .

Aos intervenientes no processo de avaliação é aplicável o disposto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo, relativos aos impedimentos, escusa e suspeição.

XIII. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Conforme já referido, para efeitos da primeira progressão na carreira, após a entrada em vigor do Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, e tendo em conta o princípio de que nenhum docente pode ficar prejudicado em resultado das avaliações obtidas no modelo precedente, cada docente opta pela classificação mais favorável atribuída num dos anos avaliados, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto, ou pela primeira avaliação de acordo com o novo sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente.

XIV. LEGISLAÇÃO

1. Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira (ECD da RAM)

[Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro](#)

[Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto](#)

[Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M, de 29 de agosto](#)

2. Sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente

[Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro](#)

3. Avaliação dos titulares dos órgãos de gestão

[Portaria n.º 2/2013, de 23 de janeiro](#)

4. Constituição da bolsa de avaliadores externos

[Despacho n.º 12/2013, de 23 de janeiro](#)

5. Parâmetros regionais para a avaliação externa

[Despacho n.º 13/2013, de 23 de janeiro](#)

6. Suprimento da avaliação por ponderação curricular

[Portaria n.º 3/2013, de 30 de janeiro](#)

7. Critério para a determinação dos universos e percentis relativos à atribuição das menções qualitativas de *Excelente* e de *Muito Bom*

[Despacho conjunto n.º 9/2013, de 30 de janeiro](#)

8. Conversão das menções atribuídas ao abrigo do SIADAP

[Despacho conjunto n.º 10/2013, de 30 de janeiro](#)

XV. BIBLIOGRAFIA

1. Flávia Vieira e Maria Alfredo Moreira, *Supervisão e avaliação do desempenho docente*, Coleção Cadernos do Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP) n.º 1, abril de 2011 (consultar [aqui](#));
2. Pedro Reis, *Observação de aulas e avaliação do desempenho docente*, Coleção Cadernos do Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP) n.º 2, junho de 2011 (consultar [aqui](#));
3. Isabel Baptista, *Ética, deontologia e avaliação do desempenho docente*, Coleção Cadernos do Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP) n.º 3, julho de 2011 (consultar [aqui](#)).

XVI. SESSÕES DE ESCLARECIMENTO

Para efeitos da aplicação deste regime de avaliação foram dinamizadas as seguintes sessões de esclarecimento:

1. OBJETIVOS E METAS DO PROJETO EDUCATIVO DE ESCOLA	
Sessões de trabalho	
Local de Realização	Escola Profissional Dr. Francisco Fernandes
Data	Janeiro/Fevereiro de 2013
Destinatários	Delegados Escolares
	Diretores de estabelecimentos de infância e um elemento a designar por cada estabelecimento
	Diretores de escolas do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de educação pré-escolar e um elemento a designar por cada escola
	Diretores ou presidentes do conselho executivo, comissão executiva instaladora ou comissão provisória das escolas básicas dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e ensino secundário
	Presidentes ou diretores de escolas profissionais públicas
	Diretores de estabelecimentos de educação e ensino privados
Coordenador	Mestre Elisabete Oliveira
Dinamizador	Doutor Paulo Renato Santos Silva
N.º de sessões	14
Participantes	382

2. REGIME DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE	
Sessões de trabalho	
Local de Realização	Escola Profissional Dr. Francisco Fernandes
Data	Fevereiro de 2013
Destinatários	Delegados Escolares e Coordenadores dos Centros de Apoio Psicopedagógicos
	Diretores de estabelecimentos de infância
	Diretores de escolas do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de educação pré-escolar
	Diretores ou presidentes do conselho executivo, comissão executiva instaladora ou comissão provisória das escolas básicas dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e ensino secundário
	Presidentes dos conselhos da comunidade educativa
	Presidentes dos conselhos pedagógicos

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE (RAM)

	Coordenadores dos departamentos curriculares
	Presidentes ou diretores de escolas profissionais públicas
	Diretores de estabelecimentos de educação e ensino privados com docentes da rede pública em mobilidade ou instituições particulares de solidariedade social que se regem pelo regime remuneratório dos docentes da rede pública.
	Diretor de Serviços, Diretor Técnico ou Diretor do Serviço Técnico, Coordenadores e Docentes da Direção Regional de Educação (Direção de Serviços do Desporto Escolar, Direção de Serviços Educação Artística e Multimédia e Instituições e Serviços de Educação Especial)
Dinamizador	Dr. Jorge Manuel da Silva Morgado
N.º de sessões	5
Participantes	432

XVII. ANEXOS

Os documentos aqui disponibilizados devem ser entendidos como exemplos e devem ser adaptados à realidade de cada estabelecimento de educação e ensino ou serviço técnico.

A competência e responsabilidade de elaborar os documentos que agora disponibilizamos é dos intervenientes, nomeadamente no que se refere aos parâmetros de avaliação das dimensões e respetivos indicadores, de acordo com o estatuído no Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro.

1. Avaliação interna:

- 1.1. [Calendarização do processo de avaliação](#)
- 1.2. [Parâmetros para a avaliação interna](#)
- 1.3. [Projeto docente](#)
- 1.4. [Apreciação do projeto docente](#)
- 1.5. [Requerimento de entrega do projeto docente, observação de 'aulas' ou aplicação do regime geral de avaliação](#)
- 1.6. [Relatório de autoavaliação](#)
- 1.7. [Ficha de registo e avaliação interna](#)

2. Bolsa de avaliadores externos (BAE):

- 2.1. [Calendarização](#)
- 2.2. [Formulário de inscrição como avaliador externo](#)
- 2.3. [Modelo de lista de candidatos a avaliadores externos](#)
- 2.4. [Formulário de pedido de escusa ou impedimento](#)

3. [Ficha de avaliação dos docentes titulares dos órgãos de gestão](#)

4. Perguntas frequentes (FAQ's):

- 4.1. [1.º Conjunto de FAQ's](#)
- 4.2. [2.º Conjunto de FAQ's \(30/04/2013\)](#)