

## CONSELHO GERAL

### AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DA DIRETORA

#### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

| 2025/2029 |

De acordo com a Portaria no 266/2012, de 30 de agosto, compete ao Conselho Geral definir os critérios de avaliação do desempenho do Diretor dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e de ensino básico e secundário. Assim, no uso das competências definidas na referida Portaria, o Conselho Geral deste Agrupamento definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho da Diretora:

1. A avaliação interna do desempenho da Diretora far-se-á através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, previsto no artigo 7º da Portaria no 266/2012, de 30 de agosto, tendo como referência três parâmetros:
  - a) COMPROMISSOS incidindo sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo assumido/fixado na Carta de Missão da Diretora, tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, com uma ponderação final de 50%;
  - b) COMPETÊNCIAS - incidindo sobre cada um dos conteúdos ao nível das competências de gestão, liderança, visão estratégica e de representação externa demonstradas, com uma ponderação final de 30%;
  - c) FORMAÇÃO CONTÍNUA - realizada nos termos da alínea c) do no 2 do artigo 37º do ECD, com uma ponderação final de 20%.
2. A avaliação de cada conteúdo referente aos três parâmetros anteriores far-se-á utilizando uma escala graduada de 1 a 10 valores, de acordo com os intervalos de pontuação atribuídos a cada um dos descritores previstos no Anexo I.
3. A pontuação final de cada parâmetro, "COMPROMISSOS", "COMPETÊNCIAS" e "FORMAÇÃO CONTÍNUA", corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação arredondadas às milésimas.
4. O cálculo final da avaliação interna será efetuado segundo a seguinte fórmula: (pontuação final dos compromissos x 50%) + (pontuação final das competências x 30%) + (pontuação final da formação contínua x 20%).
5. As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente - Avaliação da Diretora, constante no Anexo II da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto

Critérios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral em reunião do dia 15 de janeiro de 2026

**O Presidente do Conselho Geral**

(José Rui Soares Ferreira)

Tomei conhecimento em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**A Diretora do Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém**

(Anabela da Conceição Alves Gonçalves)

**AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DA DIRETORA**  
**CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – Anexo I**

| 2025/2029 |

Parâmetros	Conteúdos	Descritores/Indicadores	Pontuação	
<b>A. Compromissos (50 %)</b>	<b>A.1 Concretização do Projeto Educativo</b>	Cumprimento de mais de 90% das estratégias/metasp previstas no PE	9,0 - 10	
		Cumprimento de 80 a 89% das estratégias/metasp previstas no PE	8,0 – 8,9	
		Cumprimento de 65 a 79% das estratégias/metasp previstas no PE	6,5 – 7,9	
		Cumprimento de 50 a 64% das estratégias/metasp previstas no PE	5,0 – 6,4	
		Cumprimento inferior a 50% das estratégias/metasp previstas no PE	1,0 – 4,9	
	<b>A.2 Concretização do Plano anual de atividades</b>	<b>A.2.1 Cumprimento das atividades propostas</b>	Cumprimento de mais de 90% das atividades planeadas	9,0 - 10
			Cumprimento de 80 a 89% das atividades planeadas	8,0 – 8,9
			Cumprimento de 65 a 79% das atividades planeadas	6,5 – 7,9
			Cumprimento de 50 a 64% das atividades planeadas	5,0 – 6,4
			Cumprimento inferior a 50% das atividades planeadas.	1,0 – 4,9
		<b>A.2.2 Avaliação das atividades propostas</b>	Os indicadores de medida foram superados em mais de 90% das atividades realizadas	9,0 - 10
			Os indicadores de medida foram superados entre 80 e 89 % das atividades realizadas	8,0 – 8,9
			Os indicadores de medida foram superados entre 65 e 79% das atividades realizadas	6,5 – 7,9
			Os indicadores de medida foram superados entre 50 e 64% das atividades realizadas	5,0 – 6,4
			Os indicadores de medida foram superados em menos de 50% das atividades realizadas	1,0 – 4,9

<b>A. Compromissos (50 %)</b>	<b>A.3. Gestão de recursos humanos</b>	<b>A.3.1</b> Gestão do pessoal docente e não docente	Foi feita uma gestão do pessoal docente e não docente bastante eficaz, eficiente e extremamente adequada às características e necessidades do Agrupamento.	9,0 - 10
			Foi feita uma gestão do pessoal docente e não docente muito eficaz, eficiente e muito adequada às características e necessidades do Agrupamento.	8,0 – 8,9
			Foi feita uma gestão do pessoal docente e não docente eficaz, eficiente e adequada às características e necessidades do Agrupamento.	6,5 – 7,9
			Foi feita uma gestão do pessoal docente e não docente pouco eficaz, pouco eficiente e minimamente adequada às características e necessidades do Agrupamento.	5,0 – 6,4
			Foi feita uma gestão do pessoal docente e não docente ineficaz, muito pouco eficiente e desadequada às características e necessidades do Agrupamento.	1,0 – 4,9
		<b>A.3.2</b> Formação do pessoal docente e não docente	As ações de formação do Plano Interno de Formação foram avaliadas positivamente por mais de 90 % dos formandos.	9,0 - 10
			As ações de formação do Plano Interno de Formação foram avaliadas positivamente por entre 80 a 89 % dos formandos.	8,0 – 8,9
			As ações de formação do Plano Interno de Formação foram avaliadas positivamente por entre 65 a 79 % dos formandos.	6,5 – 7,9
			As ações de formação do Plano Interno de Formação foram avaliadas positivamente por entre 50 a 64 % dos formandos.	5,0 – 6,4
			As ações de formação do Plano Interno de Formação foram avaliadas positivamente por menos de 50 % dos formandos.	1,0 – 4,9
	<b>A.4. Gestão de recursos financeiros</b>		Foi efetuada uma gestão dos recursos financeiros, bastante eficaz, eficiente e bastante adequada, tendo em conta as linhas orientadoras emanadas do Conselho Geral.	9,0 - 10
			Foi efetuada uma gestão dos recursos financeiros, muito eficaz, eficiente e muito adequada, tendo em conta as linhas orientadoras emanadas do Conselho Geral.	8,0 – 8,9
			Foi efetuada uma gestão dos recursos financeiros eficaz, eficiente e adequada, tendo em conta as linhas orientadoras emanadas do Conselho Geral.	6,5 – 7,9
			Foi efetuada uma gestão dos recursos financeiros, pouco eficaz, pouco eficiente e minimamente adequada, tendo em conta as linhas orientadoras emanadas do Conselho Geral.	5,0 – 6,4
			Foi efetuada uma gestão dos recursos financeiros, ineficaz, muito pouco eficiente e desadequada, tendo em conta as linhas orientadoras emanadas do Conselho Geral.	1,0 – 4,9

<p><b>A.</b> <b>Compromissos</b> <b>(50 %)</b></p>	<p><b>A.5</b> <b>Gestão de recursos materiais e patrimoniais</b></p>	<p>Foi efetuada uma gestão dos recursos materiais e patrimoniais, bastante eficaz, eficiente e bastante adequada.</p>	9,0 - 10
		<p>Foi efetuada uma gestão dos recursos materiais e patrimoniais, muito eficaz, eficiente e muito adequada.</p>	8,0 – 8,9
		<p>Foi efetuada uma gestão dos recursos materiais e patrimoniais eficaz, eficiente e adequada.</p>	6,5 – 7,9
		<p>Foi efetuada uma gestão dos recursos materiais e patrimoniais, pouco eficaz, pouco eficiente e minimamente adequada.</p>	5,0 – 6,4
		<p>Foi efetuada uma gestão dos recursos materiais e patrimoniais, ineficaz, muito pouco eficiente e desadequada.</p>	1,0 – 4,9

<p><b>B.</b> <b>Competências</b> <b>(30 %)</b></p>	<p><b>B.1</b> <b>Gestão</b></p>	<p>Priorizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.</p>	9,0 - 10
		<p>Priorizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.</p>	8,0 – 8,9
		<p>Priorizou o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.</p>	6,5 – 7,9
		<p>Priorizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos</p>	5,0 – 6,4

		alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	
		Não priorizou o seu trabalho na gestão pedagógica e não cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	1,0 – 4,9
<b>B. Competências (30 %)</b>	<b>B.2 Liderança</b>	A sua liderança é marcadamente reconhecida pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para melhorar, de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige e a comunidade educativa.	9,0 - 10
		A sua liderança é muito reconhecida pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para melhorar, de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige e a comunidade educativa.	8,0 – 8,9
		A sua liderança é reconhecida pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para melhorar, de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige e a comunidade educativa.	6,5 – 7,9
		A sua liderança é pouco reconhecida pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando pouca abertura ao diálogo e disponibilidade para melhorar, de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige e a comunidade educativa.	5,0 – 6,4
		A sua liderança não é reconhecida pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, não mostrando abertura ao diálogo nem disponibilidade para melhorar, de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige e a comunidade educativa.	1,0 – 4,9

<b>B. Competências (30 %)</b>	<b>B.3 Visão estratégica</b>	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	9,0 - 10
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	8,0 – 8,9
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	6,5 – 7,9
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	5,0 – 6,4
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente nem eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	1,0 – 4,9
	<b>B.4 Representação externa</b>	Projetou, de forma sistemática, com muita eficiência e eficácia, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com uma dedicação excecional.	9,0 - 10
		Projetou, de forma sistemática, com eficiência e eficácia, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com muita dedicação.	8,0 – 8,9
		Projetou a imagem do Agrupamento com alguma eficiência e eficácia e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com dedicação.	6,5 – 7,9
		Projetou a imagem do Agrupamento, com pouca eficiência e eficácia e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com pouca dedicação.	5,0 – 6,4
		Projetou insuficientemente a imagem do Agrupamento e não desempenhou eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.	1,0 – 4,9

<b>C. Formação contínua (20 %)</b>	<b>C Formação contínua</b>	Realizou formação contínua com aproveitamento excelente, nos termos da alínea c), do n.º2, do art.º 37.º, do ECD	9,0 - 10
		Realizou formação contínua com aproveitamento muito bom, nos termos da alínea c), do n.º2, do art.º 37.º, do ECD	8,0 – 8,9
		Realizou formação contínua com aproveitamento bom, nos termos da alínea c), do n.º2, do art.º 37.º, do ECD	6,5 – 7,9
		Realizou formação contínua com aproveitamento regular, nos termos da alínea c), do n.º2, do art.º 37.º, do ECD	5,0 – 6,4
		Não realizou formação contínua, ou realizou formação contínua sem aproveitamento regular, nos termos da alínea c), do n.º2, do art.º 37.º, do ECD.	1,0 – 4,9