

ANEXO III

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES COM FUNÇÕES PEDAGÓGICAS

Artigo 1.º

Âmbito

- 1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas que se encontrem integrados na carreira.
- 2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.
- 3- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efectivo enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

- 1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, da Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.
- 2- A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Objecto

- 1- O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do trabalhador ao longo de um ano.
- 2- Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o processo de avaliação de desempenho pode referir-se ao desempenho do trabalhador ao longo de um período de dois anos.

Artigo 4.º

Avaliação

- 1- São objecto de avaliação três domínios de competências do trabalhador: (i) *competências para leccionar*, (ii) competências profissionais e de conduta, e (iii) competências sociais e de relacionamento.
- 2- No caso de trabalhadores com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.
- 3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação.
- 4- A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5.
- 5- Ao avaliar cada ordem de competências, o avaliador terá de ter em conta a existência de evidências que suportem o valor que lhe é atribuído.
- 6- A avaliação de cada ordem de competências será suportada por uma fundamentação inserta no local próprio da grelha de avaliação.
- 7- O nível de desempenho atingido pelo trabalhador é determinado da seguinte forma:
 - é calculada a média da classificação obtida em cada ordem de competência;
 - ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.
- 8- A ponderação de cada ordem de competência é 1, podendo no entanto a Direcção Pedagógica, até ao início das actividades lectivas, dando disso conhecimento expresso, atribuir a ponderação de 1,05 a até 2 ordens de competências.
- 9- Os cálculos são efectuados com valores até à centésima, sendo o valor da média total referido no número 7 arredondado à unidade.

Artigo 5.º

Sujeitos

- 1- O processo de avaliação inicia-se pela apresentação perante a direcção pedagógica da auto-avaliação elaborada pelo trabalhador.
- 2- A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do trabalhador.

- 3- A direcção pedagógica poderá nomear uma comissão de avaliação para realizar os actos de avaliação da sua competência.
- 4- A classificação do ano de serviço como bom para efeitos de progressão na carreira depende de ratificação pelo representante da entidade titular do estabelecimento.
- 5- A ratificação referida no número anterior respeita apenas à classificação do tempo como bom e efectivo para progressão na carreira e não à atribuição da avaliação de insuficiente, suficiente ou bom.

Artigo 6.º

Procedimento de avaliação

- 1- O procedimento inicia-se mediante a entrega da auto-avaliação realizada nos termos do presente regulamento, pelo trabalhador à direcção pedagógica do estabelecimento, até ao último dia útil do mês de Junho,
- 2- A não entrega pelo trabalhador do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano a que respeitaria.
- 3- Com base na auto-avaliação referida no número anterior, a direcção pedagógica procede à avaliação do trabalhador devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do trabalhador, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.
- 4- Até ao dia 10 de Setembro, a direcção pedagógica, apresenta a sua avaliação do trabalhador ao representante da entidade titular do estabelecimento para ratificação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º.
- 5- O representante da entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 10 dias, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.
- 6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias após o que o representante da entidade titular do estabelecimento se pronuncia, imediata e definitivamente, ratificando ou rejeitando a avaliação.
- 7- A avaliação e respectiva ratificação ou rejeição devem ser comunicados ao trabalhador no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.
- 8- Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular impliquem a não classificação do ano de serviço como bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

Artigo 7.º

Resultado da avaliação

- 1- Releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como bom.
- 2- No caso de trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como suficiente também releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o trabalhador está inserido sejam maioritariamente avaliados com bom.
- 3 – Nos primeiros três anos de serviço, dado que o trabalhador está em fase de iniciação à função docente, releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como suficiente.

Artigo 8.º

Recursos

- 1- Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerado bom para efeitos de progressão na carreira, o trabalhador poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.
- 2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do trabalhador à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.
- 3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o trabalhador discorda e respectivos fundamentos, nomeadamente os factos concretos que infirmam tal classificação.
- 4- A notificação referida no número 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o trabalhador e o árbitro nomeado pelo trabalhador da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias após a notificação referido no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 30 dias, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 9.º

Questões finais e transitórias

1- No ano da contratação, quando o trabalhador tiver tempo de serviço inferior a um ano ou múltiplos de um ano, apenas ficará sujeito a avaliação de desempenho a partir do momento em que completar esse ano ou múltiplo.

2- Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabelecimento, o recurso à arbitragem referida no artigo 8.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

3- Durante o mesmo período, as entidades patronais obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pela AEEP e os trabalhadores obrigam-se a nomear o seu árbitro a partir de uma lista elaborada pelos sindicatos outorgantes.

A - ESCALA

1 – INADEQUADO - Muito pouco desenvolvido.

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 – POUCO ADEQUADO - Alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 – ADEQUADO - Desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 – MUITO ADEQUADO - Muito desenvolvido

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 – EXCELENTE - Plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - QUADRO DE DOMÍNIOS E ORDENS DE COMPETÊNCIAS

O domínio competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

1. Conhecimentos científicos e didáticos
2. Promoção da aprendizagem pela Motivação e Responsabilização dos alunos
3. Ilasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação)
4. Identificação e vivência do projecto educativo
5. Comunicação
6. Planeamento
7. Procura de informação e actualização de conhecimentos
8. Avaliação

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

1. Trabalho de Equipa e Cooperação Inter-áreas

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

1. Relação com os alunos e encarregados de educação
2. Envolvimento com a comunidade educativa

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

1. Liderança
2. Motivação
3. Delegação
4. Planeamento e Controlo
5. Estratégia
6. Gestão da Inovação

Nota: Foi acordado criar imediatamente uma comissão de acompanhamento da aplicação da avaliação de desempenho dos trabalhadores com funções pedagógicas composta por representantes da FENPROF e da AEEP.

Assegurar que a comissão de acompanhamento avalia durante a vigência do CCT 2006/2007, o mérito do actual regime, de modo a propor à comissão negociadora as alterações tidas por adequadas.