

CONSELHO GERAL

Critérios para a Avaliação Interna do Diretor

2025/2027

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 suas competências definidas na referida portaria, o Conselho Geral deste Agrupamento definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do Diretor:

1. A avaliação interna do desempenho do Diretor 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 do Diretor, tendo por base i) os resultados alcançados no quadro da concretização do projeto educativo e do plano anual de atividades; com uma ponderação de 50%;
 - b) **COMPETÊNCIAS** – incidindo sobre cada um dos conteúdos ao nível das competências de i) gestão, ii) liderança, iii) visão estratégica e de iv) 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 a pontuação atribuída a cada um dos descritores previstos no Anexo I.
3. O cálculo da avaliação final em cada compromisso corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.
4. O cálculo final da avaliação interna será obtido segundo a seguinte fórmula: (pontuação média dos compromissos x 50%) + (pontuação média das competências x 30%) + (pontuação da formação contínua x 20%).
5. As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação do Diretor, constante no Anexo II.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 23 de setembro de 2026



Assinado por: Sandro Manuel de
Jesus Fena Sampaio
Identificação: B111125320
Data: 2026-10-01 às 15:11:47

Sandro Manuel de Jesus Fena Sampaio

ANEXO I

Avaliação do Desempenho Docente

Descritores

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
Compromissos 50%	Concretização dos Planos Anuais de Atividades	Promove o envolvimento da comunidade escolar.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Proporciona os meios necessários para atingir os objetivos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Acompanha a sua implementação e sua concretização.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Realiza uma avaliação periódica.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Apresenta estratégias de melhorias em função da avaliação.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Gestão dos Recursos Humanos	Organiza os recursos humanos do Agrupamento.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Assegura as condições necessárias à avaliação do pessoal docente e não docente.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Promove o relacionamento interpessoal.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Assegura a comunicação entre as diversas estruturas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Intervém/procede à avaliação do pessoal.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais	Apresenta rigor na gestão dos recursos públicos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Promove a conservação, manutenção e organização do património público.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Rentabiliza os recursos do Agrupamento.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Autoavaliação	Desenvolve práticas de autoavaliação no Agrupamento.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Competências 30%	Liderança	Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Gestão	Coloca a administração da escola ao serviço da aprendizagem dos alunos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

		Gere os recursos humanos – pessoal docente - do Agrupamento de Escolas de Vila Flor segundo o perfil, disponibilidade e competências profissionais.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Gere os recursos humanos – pessoal não docente - do Agrupamento de Escolas de Vila Flor segundo o perfil, disponibilidade e competências profissionais.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Gere o funcionamento adequado das instalações disponíveis no Agrupamento de Escolas de Vila Flor.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Gere os recursos financeiros de forma eficaz.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Visão Estratégica	Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito da sua atuação.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Alinha os objetivos e a atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro das orientações recebidas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Representação Externa	Aceita a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Representa o Agrupamento de Escolas de Vila Flor, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Promove a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores ao Agrupamento de Escolas de Vila Flor e empenha-se nela.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	C. Formação Contínua 20%	Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior à regra geral (25 horas, no 5.º escalão da carreira docente, e 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente).	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

N.B.

0 - Não observado	1 - Não cumpriu	2	3	4	5	6	7	8	9	10 - Cumpriu totalmente
-------------------	-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

ANEXO II

Avaliação do Desempenho Docente

Ficha de Avaliação Interna

Nome do Diretor: _____

Escalão: ____

Escola: Agrupamento de Escolas de Vila Flor

Grupo de Recrutamento: ____

Período em avaliação: de __/__/____ a __/__/____

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A1 - Concretização dos Planos Anuais de Atividades e Concretização do Projeto Educativo		
	A2 - Gestão dos Recursos Humanos		
	A3 - Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais		
	A4 - Autoavaliação		
	Subtotal A = média (A1, A2, A3, A4)		50%
B. Competências	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B.4. Representação Externa		
	Subtotal B = média (B1, B2, B3, B4)		30%
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº2 do artigo 37º ECD		
	Subtotal C		20%
Classificação da avaliação interna			
(subtotal A x 50%) + (subtotal B x 30%) + (subtotal C x 20%)			



Ficha de Avaliação Externa

Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação do Serviço Educativo	
Liderança e Gestão	
Classificação da Avaliação Externa	

Ficha de Avaliação Final

Natureza da Avaliação	Pontuação	Ponderação	Classificação Final	Menção
Avaliação Interna		60%		
Avaliação Externa		40%		

____/____/____

O Diretor

O Presidente do Conselho Geral
