



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS  
SANTA MARIA DA FEIRA



# Orientações SADD 2025-2026

## INTRODUÇÃO

O presente documento tem como objetivo central servir de referencial para a avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira e dos docentes em regime de contrato a termo, em conformidade com as orientações do Ministério da Educação e da Ciência nomeadamente o disposto no Decreto Regulamentar n.º 26/2012 e no Decreto-Lei n.º 41/2012, ambos de 21 de fevereiro. Importa ainda complementar os normativos legais anteriormente referidos, com o Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, o Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, o Despacho n.º 12635/2012, de 27 de setembro, o Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro, o Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro e a Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro.

Importa ainda salientar que o conteúdo presente neste documento não dispensa a leitura integral dos normativos legais supracitados, assim como de notas informativas e esclarecimento provenientes do Ministério da Educação.

Com este documento pretende-se, ainda, adequar os registos construídos aos princípios e valores consagrados nas orientações da escola contempladas nos seus normativos internos (em concreto com o seu Projeto Educativo). Neste processo pretende-se sempre adequar o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente ao contexto em que se desenvolve a atividade profissional, ganhando sentido como instrumento de desenvolvimento da organização educativa em favor do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos e formandos que integra.

Neste processo, pretende-se que o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente se adequar ao contexto em que se desenvolve a atividade profissional, passando a funcionar como instrumento de desenvolvimento da organização educativa, potenciador da melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos, bem como da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

## PRINCÍPIOS

Devem ser observados os seguintes princípios na avaliação de desempenho docente por parte dos seus intervenientes:

### **2.1. Princípio do rigor**

A avaliação deve fundamentar-se em factos observáveis e documentos sistematizados, podendo o avaliador solicitar ao avaliado a apresentação de evidências ou consultar os documentos que considerar oportunos.

### **2.2. Princípio da exigência**

A atribuição das menções qualitativas deve corresponder ao padrão de desempenho efetivo, privilegiando o mérito, nomeadamente no caso das menções qualitativas mais elevadas.

### **2.3. Princípio da transparência**

Todos os intervenientes devem conhecer o processo, a metodologia, os critérios, os parâmetros, as fichas e os instrumentos de registo que fundamentam a atribuição das menções qualitativas. O desconhecimento dos

normativos legais ou dos procedimentos internos da avaliação de desempenho docente, não serve de atenuante e nem isenta de responsabilidade quem esteja a ele sujeito e viole, por ação ou omissão, qualquer das suas disposições.

#### **2.4. Princípio do sigilo**

A não ser nos casos previstos na lei, todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente são obrigados ao sigilo.

### ENQUADRAMENTO GERAL

#### **3.1. Âmbito**

Conforme o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: docentes integrados na carreira; docentes em período probatório; e docentes em regime de contrato a termo.

#### **3.2. Objetivos**

De acordo com o artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a “avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes”. Já no artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, “a avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência”. De acordo com este normativo legal, constituem ainda objetivos da avaliação do desempenho:

- a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
- d) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
- f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.

### 3.3. Intervenientes no processo de avaliação do desempenho e suas competências

Para além do avaliado, elemento fulcral do processo de avaliação do desempenho, são ainda intervenientes, de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, os seguintes:

Intervenientes	Competências
Presidente do Conselho Geral	Conforme o artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no artigo 25.º; Notificar o diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25.º.
Diretora	Conforme o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º; Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliadora.
Conselho Pedagógico	Conforme o artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente; Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º; Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º.
Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico	Conforme o n.º 2 do artigo 12.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada 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 previstas no artigo 4.º; Acompanhar e avaliar todo o processo; Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos; Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final; Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.
Avaliador Externo	Conforme o n.º 2 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: – Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.
Avaliador Interno <sup>1</sup>	Conforme o n.º 3 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012: Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos: Projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º; Documento de registo e avaliação; Relatórios de autoavaliação.

**Nota:** <sup>1</sup>Avaliador interno (AI) (DR n.º 26/2012, art.º 14.º)

1 — O AI é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar:

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 ADD ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.

2 — Na impossibilidade de aplicação dos critérios previstos no número anterior não há lugar à designação, mantendo-se o coordenador de departamento curricular como avaliador.

### 3.4. Dimensões e domínios de avaliação

Os artigos 4.º e 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro estabelecem que a avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação na escola e relação com a comunidade;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, consideradas as seguintes ponderações para o regime geral: a) 60% para a dimensão científica e pedagógica; b) 20% para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade; e c) 20% para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional. De salientar que havendo lugar a observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista para a dimensão científica e pedagógica.

Tendo como referência o anteriormente referido, para cada uma das dimensões, deverão ser considerados os domínios constantes na tabela seguinte:

<b>Dimensões</b>	<b>Domínios</b>
Científica e Pedagógica	Operacionaliza o eixo central da ação docente, concretizando-se em dois domínios: Preparação e organização das atividades letivas; Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.
Participação na escola e relação com a comunidade	Considera as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e à sua organização, bem como à relação da escola com a comunidade, concretizando-se em três domínios: Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e do PCA e PAA; Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica; Relação com a comunidade educativa.
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Nesta dimensão, sobressai a assunção da responsabilidade pela construção e uso do conhecimento profissional, em articulação com a promoção da qualidade do ensino, concretizando-se em dois domínios: Formação contínua; Desenvolvimento profissional.

### 3.5. Elementos de referência da avaliação para o regime especial

São avaliados de acordo com o procedimento especial de avaliação (artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro), os seguintes docentes:

- a) Posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos Satisfaz e que, nos termos do presente decreto regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom;
- b) Posicionados no 9.º e 10.º escalões da carreira docente;
- c) Exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento ou de departamento curricular e o avaliador por este designado.

Relativamente ao regime especial, o relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor, após parecer emitido

pela SADD considerando as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do nº 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro. Neste regime, a ponderação a atribuir às dimensões é a seguinte:

- a) Participação na escola e relação com a comunidade educativa – 50%
- b) Formação contínua e desenvolvimento profissional – 50%

De acordo com o ponto 7 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a obtenção da menção de Muito Bom e Excelente por estes docentes implica a sujeição ao regime geral de avaliação de desempenho.

**Nota:** A obtenção das menções de Muito Bom e de Excelente pelos docentes identificados no artigo 27.º (Procedimento especial de avaliação – docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões ou que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor da direção, coordenador de departamento curricular e avaliadores internos por estes designados, bem como coordenadores de estabelecimento) implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho. Neste caso, será nomeado um avaliador interno para acompanhar o processo de avaliação, seguindo, em tudo, os trâmites definidos para os professores de carreira dos restantes escalões.

A sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho pelos docentes referidos no artigo 27.º obriga a requisição ao diretor, conforme calendário afixado, no primeiro ano do escalão em avaliação.

### **3.6. Elementos de referência da avaliação relativos à ponderação curricular**

Tendo em consideração o Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto, os elementos a considerar na avaliação de desempenho por ponderação curricular são os seguintes:

- a) As habilitações académicas e profissionais (artigo 4.º): Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.
- b) A experiência profissional (artigo 5.º): Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.
- c) A valorização curricular (artigo 6.º): na análise da valorização curricular são consideradas as habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira. É, ainda, considerado (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho):
  - A participação em ações de formação, estágios, congressos e seminários ou oficinas de trabalho;
  - As publicações científicas ou pedagógicas.
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (artigos 7.º e 8.º).

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

Elementos de ponderação curricular	Ponderação Curricular 1	Ponderação Curricular 2	Docentes em situação de equiparação a bolseiro (por um período superior a metade do tempo estabelecido para o respetivo escalão)
Habilitações académicas e profissionais	10%	10%	15%
Experiência profissional	40%	45%	50%
Valorização curricular	30%	35%	35%
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%	

**Nota:** a Ponderação Curricular 2 ocorre quando há a registar a falta de exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

### 3.7. Parâmetros de avaliação e Perfil dos níveis de desempenho

Para cada uma destas dimensões foram estabelecidos parâmetros de avaliação (alínea c) do art.º 11.º do DR 26/2012), observáveis através de um conjunto de indicadores associados.

Parâmetros de avaliação estabelecidos:

- Preparação e organização das atividades letivas;
- Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e para o Plano Anual de Atividades;
- Relação com a comunidade educativa;
- Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão;
- Formação contínua;
- Desenvolvimento profissional.

<b>Dimensão – Científica e Pedagógica</b>	
<b>Parâmetros</b>	<b>Indicadores</b>
Preparação e organização das atividades letivas	Conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular ou atividade de apoio em que exerce a sua função; Rigor, coerência e inovação na planificação das atividades letivas, estratégias de ensino, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, adequados às necessidades e ao contexto dos alunos; Promoção da articulação curricular com outras disciplinas/ áreas curriculares e da articulação curricular entre pares.
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	Conceção e implementação de estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas e informação regular aos alunos sobre os progressos e as necessidades de melhoria; Monitorização do desempenho dos alunos e reorientação das estratégias de ensino em conformidade.
<b>Dimensão – Participação na Escola e Relação com a Comunidade</b>	
Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e para o Plano Anual de Atividades	Contribuição para o desenvolvimento de ações e atividades que visam atingir as metas e os objetivos institucionais do Agrupamento e a melhoria da ação educativa; Envolvimento, promoção e desenvolvimento de ações e atividades/projetos que visam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outros elementos da comunidade.
Relação com a comunidade educativa Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão	Envolvimento, conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida do Agrupamento; Participação e colaboração com os diferentes órgãos e estruturas educativas do Agrupamento; Contribuição para a melhoria da qualidade do Agrupamento.
<b>Dimensão – Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional</b>	
Formação contínua	Participação em formação contínua e em processos formativos e de atualização do conhecimento profissional.
Desenvolvimento profissional	Reflexão sobre as suas práticas e mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho; Partilha do conhecimento adquirido, no âmbito do trabalho colaborativo.

Os perfis dos níveis de desempenho são os que se apresentam na tabela seguinte:

<b>Níveis de desempenho</b>	<b>Perfil</b>
Excelente	O nível “Excelente” situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento e no reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.
Muito Bom	O nível “Muito Bom” situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.
Bom	O nível “Bom” caracteriza-se pela consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros enunciados.
Regular	Desempenho com limitações no essencial dos parâmetros.
Insuficiente	Desempenho com graves limitações no essencial dos parâmetros.

### 3.8. Resultado final da avaliação

De acordo com o artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, o resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, as quais são convertidas em menções qualitativas, de acordo com a tabela abaixo.

Escala graduada	Menção qualitativa
9 a 10	Excelente
8 a 8,9	Muito Bom
6,5 a 7,9	Bom
5 a 6,4	Regular
1 a 4,9	Insuficiente

Tendo em consideração o artigo 21.º do normativo legal supracitado, a classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, previstas no artigo 4.º, devendo ser consideradas as seguintes situações:

Sem aulas observadas

Dimensões	Ponderações
Científica e Pedagógica	60%
Participação na escola e relação com a comunidade	20%
Formação contínua e desenvolvimento profissional	20%

Com aulas observadas

Dimensões	Natureza da avaliação	Parâmetros	Ponderações
Participação na escola e relação com a comunidade	Interna		20%
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Interna		20%
Científica e Pedagógica	Interna		18%
	Externa	Científico	21%
		Pedagógico	21%

### 3.9. Critérios de desempate

Considerando o artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, sempre que for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro;
- O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

### 3.10. Correspondência final entre a classificação e as menções qualitativas

O Estatuto da Carreira Docente, na sua redação atual (artigo 46.º), determina o sistema de classificação da avaliação do desempenho docente, não estabelecendo uma correspondência entre as menções qualitativas e as

classificações. A classificação final no processo de avaliação é obtida no termos do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

A conversão da classificação final em menção qualitativa é regulada pelo Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, não havendo lugar à alteração da classificação proposta pelo avaliador, de modo a ser feita correspondência entre esta e a menção qualitativa atribuída pela SADD.

Assim, e a título de exemplo, um docente com uma proposta de classificação final de 8,500, mas que, após a aplicação do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, não obteve a menção de Muito Bom terá na sua avaliação final: 8,500 – Bom.

### 3.11. Condições e efeitos da avaliação

De acordo com os artigos 20.º e 23.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, as condições e efeitos da avaliação do desempenho docente são as constantes na tabela abaixo:

Menção qualitativa	Classificação	Efeitos
Excelente <sup>1</sup>	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.	A atribuição da menção de Excelente determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalão permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
Muito Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente.	A atribuição da menção de Muito Bom determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalão permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente.	A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a Bom determina: a) Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente; e b) A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório.
Regular	Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.	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 com a duração de um ano.
Insuficiente	Se a classificação for inferior a 5.	A atribuição da menção de Insuficiente implica: a) A não contagem do tempo de serviço do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de

		<p>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 aulas, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo conselho pedagógico.</p> <p>A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções consecutivas de Insuficiente determina a instauração de um processo de averiguações. A atribuição aos docentes em regime de contrato a termo de duas menções consecutivas de Insuficiente determina a impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição daquela avaliação.</p>
--	--	---

<sup>1</sup> Os docentes em regime de contrato a termo não podem aceder à classificação de Excelente, pela conjugação do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 18.º com o n.º 7 do mesmo artigo.

### 3.12. Orientação para os avaliadores internos

A partir da data prevista, os avaliadores internos devem levantar nos Serviços Administrativos os vários relatórios de autoavaliação dos avaliados; no caso dos professores contratados, o relatório anual.

Analisar os relatórios e, caso necessite de comprovação dos factos relatados, poderá consultar/recolher informação junto dos documentos/dossiês para o efeito ou junto dos órgãos e estruturas pedagógicas.

Elaborar para cada docente uma proposta de avaliação, em documento próprio, respeitando o referencial de avaliação aprovado em CP e tendo por base o(s) relatório(s).

Fundamentar para a proposta de menção de mérito – Muito Bom ou Excelente (superior a 8,5 valores) – ou de Regular e Insuficiente (inferior a 6,5 valores). Esta fundamentação deve ser clara e sucinta.

Entregar na SADD (Presidente), na data definida, a proposta em formato digital / papel e o(s) relatório(s).

## 4. Periodicidade

O artigo 42.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD) (Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro), refere que “os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente, devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo”.

Relativamente aos docentes integrados na carreira, e de acordo com o ponto 4 do artigo supracitado, “os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação”. Importa ainda esclarecer que os ciclos avaliativos são de 4 anos escolares para os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º e 10.º escalões e de 2 anos escolares para o 5.º escalão.

De acordo com o ponto 5 do artigo supracitado, “a avaliação dos docentes em período probatório é feita no final do mesmo e reporta -se à atividade desenvolvida no seu decurso”.

No que concerne à avaliação dos docentes em regime de contrato a termo (ponto 6, do artigo 42.º), a mesma “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”.

## 5. Documentos da avaliação, natureza e orientações

De acordo com o artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20212, de 21 de fevereiro, o processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos:

Documento	Natureza	Orientações
Projeto Docente	Opcional	Documento que tem por referência as metas e objetivos do Projeto Educativo e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização. O documento deve: a) Ser preenchido pelo avaliado; b) Ser constituído por um máximo de 2 páginas, com espaçamento simples, tipo de letra Arial e tamanho do tipo de letra 10 (mínimo); c) Ser elaborado anualmente em função do serviço distribuído; d) Ser entregue em duplicado, nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado, outro entregue ao avaliador interno. O Projeto Docente será substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do Projeto Educativo do Agrupamento <sup>1</sup> .
Documento de registo de participação nas dimensões do desempenho do pessoal docente	Obrigatório	Documento aprovado pelo Conselho Pedagógico (em formato Excel). O documento deve: Ser preenchido pelo avaliador; Ser entregue nos Serviços Administrativos em envelope fechado.
Relatório de autoavaliação	Obrigatório	O documento deve: Ser preenchido pelo avaliado; Ser constituído por um máximo de 3 páginas (regime geral) e 6 páginas (regime especial), com espaçamento simples, tipo de letra Arial e tamanho do tipo de letra 10; Ser entregue nos Serviços Administrativos em envelope fechado.
Parecer do relatório de autoavaliação e do Projeto Docente (se entregue)	Obrigatório	O documento deve: Ser preenchido pelo avaliador; Ser entregue nos Serviços Administrativos, para que seja arquivado no processo do avaliado.

**Nota: 1Projeto Educativo do Agrupamento:** Cabe ao agrupamento de escolas explicitar no projeto educativo do agrupamento os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais o agrupamento se propõe cumprir a sua função educativa (DL n.º 75/2008, artigo 9.º, alínea a). O Projeto Educativo do Agrupamento pode ser consultado na página eletrónica. Este é um documento que expressa a vontade coletiva, que integra a história envolvente, os condicionalismos que afetam o agrupamento, bem como os meios de que dispõe, mas, essencialmente, agrega os princípios, valores, prioridades e

políticas que devem orientar a ação educativa de todos os elementos da comunidade educativa em geral e dos docentes em particular.

2 O relatório de autoavaliação dos docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente e dos que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado, e que não pretendam avaliação pelo Regime Geral, é entregue no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo, (artigo 27.º), consistindo num documento com um máximo de seis páginas (não lhe podendo ser anexados documentos).

### **5.1. Orientações gerais para a elaboração do relatório de autoavaliação**

O relatório de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida no período em avaliação, sendo elaborado em modelo(s) próprio(s) adotado(s) pelo Agrupamento de Escolas.

A reflexão sobre a atividade desenvolvida pelo docente nas dimensões em avaliação deverá ter em conta os descritores aprovados em Conselho Pedagógico (Anexo II) e incidir sobre os elementos referidos no artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

O docente não se deverá limitar a referir os descritores, mas acima de tudo fundamentar as suas afirmações, indicando exemplos concretos da sua ação educativa (realização do relatado), assim como fazer referência a documentos e registos (do Agrupamento / Estrutura considerada), onde os factos possam ser comprovados e refletir sobre a atividade promovida / desenvolvida e resultados obtidos.

A ausência de elementos relativos a uma determinada dimensão / domínio / de autoavaliação, terá como consequência a sua não consideração para efeitos de avaliação e, conseqüentemente, a sua não consideração para efeitos de reclamação / recurso.

## **6. Universos e percentis**

De acordo com o artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, a aplicação dos percentis aplica-se, em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, de forma independente, em cada ano escolar, a cada um dos seguintes universos de docentes a avaliar:

- a) Docentes contratados;
- b) Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- c) Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimentos;
- d) Avaliadores internos e membros da Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico, que não integrem a alínea anterior.

Com vista à aplicação do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, que estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis relativos à atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, os procedimentos a adotar devem ser os seguintes:

1.º Nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, o cálculo global do número máximo de menções de Excelente e de Muito Bom deve ter por referência a totalidade dos docentes

avaliados, em cada ano escolar, sendo o número que resultar deste cálculo arredondado por excesso (cf. n.º 5 do artigo 3.º do referido Despacho).

2.º A determinação do percentil 95 e do percentil 75 deve ser efetuada, de forma independente, em cada um dos universos estabelecidos pelo n.º 1 do artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012 (cf. n.º 3 do artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012).

3.º O cálculo do número máximo de menções de Excelente e de Muito Bom a atribuir em cada universo é arredondado às unidades mais próximas (cf. n.º 3 do artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012), salvaguardando a possibilidade de atribuição de uma menção de Excelente ou de Muito Bom nos universos em que o resultado daquele arredondamento seja inferior à unidade (cf. n.º 7 do artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012), garantindo o seguinte:

a) A soma do número máximo de menções de Excelente e de Muito Bom do conjunto dos universos não pode ultrapassar o total referido no ponto 1 (cf. n.º 6 do artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012);

b) É vedada a transferência entre universos de menções qualitativas que não sejam atribuídas (cf. n.º 4 do artigo 3.º do Despacho n.º 12567/2012).

4.º Conforme determina o n.º 3 do artigo 46.º do Estatuto da Carreira Docente, bem como o n.º 3 do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 46.º do Estatuto da Carreira Docente, a conversão das classificações quantitativas em menções qualitativas deve ser efetuada ordenando as classificações de forma crescente, por universo de docentes, e verificando, em cada um deles, até ao esgotamento do número máximo de menções de Excelente e de Muito Bom disponíveis, os seguintes requisitos:

a) Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;

b) Muito Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção de Excelente;

c) Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída ao docente a menção de Muito Bom ou Excelente;

d) Regular se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;

e) Insuficiente se a classificação for inferior a 5.

## **7. Reclamação / recurso do resultado da avaliação do desempenho**

### **7.1. Alteração da proposta de classificação do avaliador interno pela SADD / Diretor**

Nos termos dos artigos 24.º e 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, os docentes têm o direito de reclamar e de apresentar recurso, quer da dimensão interna, quer da dimensão externa (se aplicável) da sua avaliação do desempenho.

Também de acordo com o normativo legal supracitado, e nos termos da alínea f) do n.º 2 do artigo 12, compete à SADD apreciar e decidir as reclamações nos processos em que atribui a classificação final.

A SADD / Diretor, mediante as alegações do reclamante e as contra-alegações do avaliador interno e/ou avaliador externo (se aplicável), poderá proceder à alteração das classificações atribuídas pelo(s) avaliador(es), fundamentando devidamente essa decisão.

As alegações do reclamante deverão explicitar elementos / indicadores de referência da avaliação, com exemplos de ações que os concretizem, identificando de forma inequívoca o domínio e subdomínio que lhe estão subjacentes.

Da decisão da SADD / Diretor não pode resultar uma classificação inferior à inicialmente obtida pelo avaliado.

## **7.2. Designação de árbitros em sede de recurso**

Os árbitros têm de ser docentes do ensino não superior em exercício efetivo de funções ou equiparado, à exceção dos que se encontrem impedidos nos termos do artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo (por exemplo, os elementos da SADD ou qualquer outro interveniente no processo de avaliação em apreço).

## **7.3. Competência dos árbitros**

Aos árbitros compete, de acordo com o n.º 7 do artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, elaborar uma proposta de decisão sobre o recurso apresentado e submetê-la à homologação do Presidente do Conselho Geral.

Os árbitros podem ter acesso a todos os documentos relacionados com o processo de avaliação em análise, podendo requerer acesso a documentos que não tenham sido apresentados pelo docente, a fim de fundamentarem a sua proposta de decisão.

## **7.4. Homologação da proposta de decisão dos árbitros pelo Presidente do Conselho Geral**

A homologação da proposta de decisão dos árbitros consiste num processo de validação da proposta apresentada, que pressupõe uma análise da sua conformidade legal e que confere eficácia legal à referida proposta. Assim, caso verifique alguma desconformidade legal na proposta apresentada pelos árbitros, o Presidente do Conselho Geral não deve homologar a proposta de decisão.

## **7.5. Procedimentos a adotar após a homologação pelo Presidente do Conselho Geral**

O Presidente do Conselho Geral deve comunicar ao diretor a decisão de homologação;

Caso esta resulte numa alteração da classificação que pressuponha a obtenção de uma menção de mérito, dever-se-á, em sede de reunião de SADD, verificar se esta é igual ou superior à classificação da última menção de mérito atribuída, após aplicação dos percentis. Assim, mesmo que o docente tenha visto a sua pretensão deferida, esta pode não resultar na obtenção de uma menção de mérito.

Compete ao diretor notificar o docente do resultado do recurso e garantir o respetivo averbamento no processo individual do docente.

### **7.6. Aplicação de percentil extra em sede de reclamação e / ou recurso**

A aplicação de percentil extra em sede de reclamação e / ou recurso é possível, caso a alteração da classificação final resulte numa classificação igual ou superior à classificação da última menção de mérito atribuída, após aplicação dos percentis.

A alteração, em sede de reclamação ou recurso, da classificação/menção atribuída a um docente retroage à data da reunião da SADD em que o requisito da avaliação foi cumprido.

### **8. Disposições finais**

A consulta deste documento não substitui a leitura atenta dos normativos legais em vigor, nomeadamente:

Legislação Base – Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro;

Percentis ADD – Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro;

Parâmetros ADD (Avaliação Externa) – Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro;

Ponderação Curricular – Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto;

Bolsa de Avaliadores Externos – Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro;

Docentes em Mobilidade – Despacho n.º 12635/2012, de 27 de setembro;

Outras situações – Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro.

## Anexo I - calendarização da avaliação

A calendarização da avaliação será concretizada anualmente, e divulgada por correio eletrónico aos docentes do Agrupamento. No que concerne à calendarização, a mesma fará parte integrante deste documento, implicando a sua atualização sempre que necessária e consequente discussão e aprovação em Conselho Pedagógico.

Para o ano escolar 2025/2026, o calendário é o que a seguir se apresenta:

<b>Intervenientes</b>	<b>Principais etapas</b>	<b>Calendarização<sup>1</sup></b>
Coordenador de Departamento	Designação dos avaliadores internos (artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 29/12/2025
Avaliado	Entrega do Projeto Docente (artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 30/01/2026
Avaliado	Entrega do Plano Individual de Trabalho (período probatório) (Despacho n.º 9488/2015, de 20 de agosto)	Até 30/01/2026
Avaliado	Entrega do requerimento para avaliação por ponderação curricular (artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)	Até 30/01/2026
Avaliado	Entrega do requerimento para observação de aulas (artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 30/12/2025
Avaliado	Entrega do requerimento para dispensa da avaliação do desempenho (artigo 27.º, ponto 9 do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 30/12/2025
Avaliado	Entrega do requerimento para solicitar mudança para avaliação pelo regime geral (artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 30/12/2025
Avaliador interno	Apreciação do Projeto Docente e comunicação por parte do avaliador interno (artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 18/02/2026
Avaliado	Entrega de cópia dos documentos necessários à ponderação curricular (pressupõe entrega do requerimento) (artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)	Até 29/05/2026
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes do quadro) (artigos 19.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 29/05/2026
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes contratados). (artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 29/05/2026 ou 5 dias subsequentes após o final do contrato (o que ocorrer primeiro)
Avaliador interno	Entrega das propostas de classificação dos avaliadores à SADD	Até 26/06/2026

SADD	Emissão de parecer sobre o Relatório de Autoavaliação. (artigo 27.º do Decreto Regulamentar, ponto nº 5, n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 10/07/2026
Diretor / SADD	Análise das propostas dos avaliadores e /ou atribuição da classificação final (artigos 21.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 10/07/2026
Diretor / SADD	Comunicação / notificação da classificação aos avaliados (artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Até 24/07/2026
Avaliado	Reclamação (artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 10 dias úteis subsequentes à data da notificação
Avaliado	Recurso (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 10 dias úteis subsequentes à notificação da decisão da reclamação
Diretor / SADD	Contra-alegação e nomeação de árbitro (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 10 dias úteis subsequentes à data do recurso
Presidente do Conselho Geral	Notificação dos árbitros para reunião com vista à escolha do 3.º árbitro (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro) Reunião dos árbitros para escolha do 3.º árbitro (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 5 dias úteis após a apresentação das contra-alegações
Presidente do Conselho Geral	Nomeação do 3.º árbitro, por falta de acordo (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 2 dias úteis após o conhecimento da falta de acordo
Árbitros	Proposta de decisão do recurso (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 10 dias úteis após a reunião dos três árbitros
Presidente do Conselho Geral	Homologação da proposta de decisão e Comunicação da decisão do recurso (artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 5 dias úteis após a receção da proposta

<sup>1</sup> Algumas destas datas podem ser alteradas por decisão da SADD ou sujeitas a eventuais ajustamentos que possam resultar de orientações normativas ou outras oriundas do Ministério da Educação.

## Anexo II – descritores da avaliação

No que concerne aos elementos de referência da avaliação para o regime geral e regime especial é essencial que os docentes avaliados e os docentes avaliadores internos tenham em consideração os descritores constantes das tabelas abaixo. De igual modo, são concretizadas sugestões de procedimentos para ambas as tipologias de docentes.

Importa ainda salientar que os descritores abaixo têm como objetivo simplificar o processo, centrar a avaliação na utilidade dos componentes e indicadores / descritores, e potenciar a dimensão formativa da avaliação, minimizando discrepâncias entre avaliadores e avaliados.

A Avaliação do Desempenho Docente valoriza a atividade letiva permitindo às escolas e aos professores recentrar o essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem. Potencia ainda a reflexão do docente sobre a atividade desenvolvida, permitindo a identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e a melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos.

<b>A. Dimensão científica e pedagógica (60%)</b>	
<b>A.1. Preparação e organização das atividades letivas</b>	
A.1.1. Planificou com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios e recursos, introduzindo alterações que induziram a mudanças nas práticas pedagógicas com reflexo na melhoria de aprendizagens dos alunos. (1,5)	
a) Planifica adequadamente de acordo com o Perfil do Aluno, Aprendizagens essenciais e ENEC, cumprindo as orientações e as decisões do seu Grupo Disciplinar / Conselho de Docentes/Conselho de Turma, sem referências a b) e c).	[1 a 7,9]
b) Adapta a planificação às necessidades e contextos das turmas.	[8 a 8,9]
c) Planifica possibilidades de articulação curricular em interdisciplinaridade.	[9 a 10]
A.1.2. Concebeu e planificou as estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos. (1,5)	
a) Organiza e gere as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis, sem referências a b) e c).	[1 a 7,9]
b) Indica exemplos concretos das metodologias / atividades e recursos utilizados.	[8 a 8,9]
c) Reflete sobre a utilização das metodologias / atividades e recursos indicados anteriormente.	[9 a 10]
A.1.3. Planificou tendo presente a articulação horizontal / vertical, os objetivos do PEA e a utilização de recursos adequados incluindo as tecnologias de informação e comunicação. (1,5)	
a) Diversifica os materiais pedagógicos utilizados.	[1 a 7,9]
b) Utiliza materiais pedagógicos diversificados e adequados, tem presente a articulação horizontal / vertical de forma a alcançar os objetivos previstos no PEA.	[8 a 8,9]
c) Cumpre as alíneas anteriores, refletindo sobre os resultados da sua aplicação.	[9 a 10]
<b>A.2. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos</b>	
A.2.1. Concebeu e implementou estratégias de avaliação das aprendizagens. (1,5)	
a) Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas. Nem sempre reorienta as suas estratégias de ensino em função dos resultados obtidos.	[1 a 7,9]
b) Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e adequadas. Reorienta as suas estratégias de ensino em função dos resultados obtidos.	[8 a 8,9]
c) Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas, adequadas e rigorosas. Reorienta claramente as suas estratégias de ensino em função dos resultados obtidos. Afere a eficácia das estratégias utilizadas.	[9 a 10]
A.2.2. Promoveu a autoavaliação dos alunos. (1,5)	

a) Promove a autoavaliação dos alunos, sem referências a b) e c).	[1 a 7,9]
b) Diversifica os momentos em que promove a reflexão e a autoavaliação dos alunos, não se limitando aos finais de cada semestre / módulos / UFCD	[8 a 8,9]
c) Reflete sobre os processos / técnicas / estratégias utilizadas na autoavaliação dos alunos.	[9 a10]
A.2.3. Revelou comprometimento na promoção do desenvolvimento dos alunos e formulou hipóteses explicativas dos resultados. (1,5)	
a) Revela comprometimento na promoção do desenvolvimento dos alunos.	[1 a 7,9]
b) Revela comprometimento e apresenta evidências.	[8 a 8,9]
c) Revela comprometimento, apresenta evidências e formula hipóteses explicativas.	[9 a 10]
A.2.4. Reorientou o desenvolvimento de ensino e as práticas de avaliação de acordo com a apreciação realizada. (1)	
a) Verificam-se práticas de reorientação.	[1 a 7,9]
b) Verificam-se práticas de reorientação devidamente delineadas nas diferentes modalidades de avaliação (diagnóstica, formativa e sumativa)	[8 a 8,9]
c) Verificam-se práticas de reorientação e uma reflexão clara dos progressos alcançados através das diferentes modalidades de avaliação.	[9 a10]

## Procedimentos

### Avaliado

→ Referir no Relatório de autoavaliação:

- O serviço letivo atribuído;
- Uma reflexão sobre o desempenho na dimensão científica e pedagógica de acordo com os descritores, para o domínio, dando exemplos concretos da realização do relatado e/ou fazendo referência aos documentos e registos do Agrupamento/Arquivos da Estrutura de que o docente faz parte, onde o facto pode ser comprovado;
- Uma reflexão sobre as aulas observadas, se for o caso.

→ Arquivar nos suportes do Departamento/Grupo disciplinar:

- Planificações;
- Materiais que elaborou/utilizou;
- Outros documentos que considere necessários.

### Avaliador interno

→ A SADD sugere que os avaliadores façam:

- Um acompanhamento ao longo de todo o ano letivo, do trabalho de planificação realizado pelos colegas que irão avaliar, tendo em conta as dificuldades encontradas, as reformulações realizadas, as estratégias e metodologias encontradas para ajudar/recuperar os alunos e outros problemas que possam surgir (nas reuniões de grupo/coordenação de ano/ departamento, por exemplo). Desta forma, a análise dos documentos que o professor irá incluir no dossiê/drive e a avaliação no final do processo poderão ser fundamentadas de forma mais rigorosa e consensual;
  - Um acompanhamento do trabalho de avaliação realizado ao longo de todo o ano letivo pelos colegas que irão avaliar, tendo em conta as dificuldades encontradas, os instrumentos aplicados e utilizados, o cumprimento dos critérios de avaliação definidos (nas reuniões de grupo/coordenação de ano/ Departamento, por exemplo);
- monitorização nas reuniões de grupo/coordenação de ano/departamento.

<b>B. Participação na escola e relação com a comunidade (20%)</b>	
<b>B.1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e do PAA</b>	
B.1.1. Contribuiu para a construção e / ou consecução dos objetivos inscritos nos documentos orientadores do Agrupamento. (1,5)	
a) Contribui para a concretização dos objetivos e metas do PEA / PAA, ao nível da(s) turma(s).	[0 a 7,9]
b) Contribui para a concretização dos objetivos e metas do PEA / PAA, ao nível de ano de escolaridade / ciclo de escolaridade.	[8 a 8,9]
c) Contribui para a concretização dos objetivos e metas do PEA / PAA, ao nível da Escola / Agrupamento.	[9 a10]
B.1.2. Criou, coordenou e dinamizou atividades no âmbito do PEA e do PAA, envolvendo os diferentes agentes educativos. (1)	
a) Cria, coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PEA/PAA, ao nível da(s) turma(s).	[1 a 7,9]
b) Cria, coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PEA/PAA, ao nível de ano de escolaridade / ciclo de escolaridade.	[8 a 8,9]
c) Cria, coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PEA/PAA, ao nível da Escola / Agrupamento.	[9 a10]
B.1.3. Participou com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PEA/PAA. (1)	
a) Participa com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PEA/PAA, ao nível da(s) turma(s).	[0 a 7,9]
b) Participa com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PEA/PAA, ao nível de ano de escolaridade / ciclo de escolaridade.	[8 a 8,9]
c) Participa com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PEA/PAA, ao nível da Escola / Agrupamento.	[9 a10]
B.1.4. Participou e contribuiu para a eficácia dos instrumentos e melhoria do trabalho desenvolvido no âmbito da avaliação do Agrupamento. (1,5)	
a) Procede à avaliação das atividades que desenvolveu.	[1 a 8,9]
b) Procede à reflexão qualitativa das atividades que considerou mais relevantes.	[9 a 10]
<b>B.2. Relação com a comunidade educativa</b>	
B.2.1. Organiza atividades que visam a participação ativa da comunidade. (1,5)	
a) Organiza atividades que visam a participação ativa, envolvendo a comunidade escolar.	[1 a 7,9]
b) Organiza atividades que visam a participação ativa, envolvendo a comunidade educativa.	[8 a 8,9]
c) Estabelece uma ligação inequívoca entre Escola/Família/Parceiros, promovendo a sua participação no processo educativo.	[9 a10]
B.2.2. Participa em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade. (1,5)	
a) Participa em projetos e atividades da Escola / Agrupamento que visam o desenvolvimento da comunidade escolar.	[1 a 7,9]
b) Participa em projetos e atividades da Escola /Agrupamento que visam o desenvolvimento da comunidade educativa.	[8 a 8,9]
c) Promove a divulgação do Agrupamento na comunidade, através de iniciativas várias/atividades/exposições, no exterior.	[9 a 10]
<b>B.3. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão</b>	
B.3.1. Tem uma visão estratégica e apresentou propostas que contribuíram para alterações na melhoria de desempenho do Agrupamento. (1)	
a) Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa, sem referências a b) e c).	[1 a 7,9]

b) Refere as propostas mais relevantes e qual o contexto em que foram apresentadas.	[8 a 8,9]
c) Refere qual a sua perceção de relevância em termos de eficácia.	[9 a 10]
<b>B.3.2. Contribuiu para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica do Agrupamento. (1)</b>	
a) Contribui para o trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa.	[1 a 7,9]
b) Troca experiências com os seus pares ao nível dos materiais pedagógico-didáticos /de gestão pedagógica que utiliza.	[8 a 8,9]
c) Disponibiliza materiais pedagógico-didáticos, de gestão pedagógica para utilização por outros grupos disciplinares na Escola / Agrupamento.	[9 a 10]

**Nota:** a) Considera-se que o docente coordena uma atividade quando organiza e orienta um projeto ou trabalho de uma equipa. A Coordenação diz respeito à liderança da atividade implicando a divisão de tarefas e o levantamento de necessidades;

b) Considera-se que o docente dinamiza a atividade quando promove a criação de condições para que esta se venha a realizar. Implica desenvolver as ações previstas em articulação com o coordenador; estabelece contactos, providencia os materiais, contribui para a sua consecução e realiza a avaliação.

c) Considera-se que o docente participa na atividade quando está presente, mas não desenvolveu qualquer tarefa de preparação da mesma. Quando acompanha alunos, pode ou não ter desenvolvido ações de preparação da atividade.

## Procedimentos

### Avaliado

→ Referir no Relatório de autoavaliação:

- O serviço não letivo atribuído, atividades de enriquecimento e de complemento curricular, de apoio educativo e de orientação dos alunos no espaço escolar, atividades extracurriculares....
- O trabalho desenvolvido a nível de assessorias da Direção, em Coordenações, no desempenho de cargos de natureza pedagógica; na participação em grupos de trabalho do Agrupamento propostos pela Direção ou pelos Conselho Pedagógico ou Geral ou outras equipas de trabalho;
- As atividades promovidas / em que participou, ao nível do PEA/PAA - função desempenhada e nível de participação;
- As atividades promovidas/ em que participou, função desempenhada e nível de participação ao nível de: cargos que desempenhou; atividades do Agrupamento que coordenou ou em que participou; parcerias/protocolos que estabeleceu; e outras iniciativas/ações que desenvolveu neste âmbito;
- As ações que desenvolveu para cumprimento dos descritores previstos para o domínio.

→ Arquivar nos suportes do Departamento/Grupo disciplinar:

- Materiais que elaborou/utilizou;
- Outros documentos que considere necessários.

### Avaliador interno

→ A SADD sugere que os avaliadores façam:

- Um acompanhamento do trabalho realizado ao longo de todo o ano letivo pelos colegas que irão avaliar e consulta documental de materiais produzidos pelo docente;
- Uma consulta do PEA/PAA e, eventualmente, das fichas de avaliação das atividades do PAA.

<b>C. Formação contínua e desenvolvimento profissional (20%)</b>	
<b>C.1. Formação contínua</b>	
C.1.1. Promove e desenvolve formação no seio do agrupamento. (2)	
a) Promove e desenvolve formação de carácter informal na comunidade educativa.	[1 a 8,9]
b) Promove e desenvolve formação de carácter formal na comunidade educativa.	[9 a10]
C.1.2. Participação em ações de formação contínua. (2)	
a) Participa nas ações de formação contínua necessárias à progressão na carreira.	[1 a 8,9]
b) Reflete sobre as escolhas ao nível das ações de formação contínua em que participou.	[9 a 10]
<b>C.2. Desenvolvimento profissional</b>	
C.2.1. Desenvolveu e adquiriu competências e conhecimentos que mobilizou para o trabalho colaborativo. (2)	
a) Analisa a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para o trabalho colaborativo, sem referências a b) e c).	[1 a 7,9]
b) Refere o impacto que as práticas enumeradas em a) tiveram na sua ação.	[8 a 8,9]
c) Refere de que forma mobilizou o conhecimento adquirido na sua prática.	[9 a 10]
C.2.2. Analisa criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas. (2)	
a) Analisa a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas e/ou para o desenvolvimento organizacional do Agrupamento, sem referências a b) e c).	[1 a 7,9]
b) Refere o impacto que as práticas enumeradas em a) tiveram na sua ação.	[8 a 8,9]
c) Refere de que forma mobilizou o conhecimento adquirido na sua prática.	[9 a10]
C.2.3. Mobilizou o conhecimento adquirido e introduziu alterações no funcionamento do Agrupamento e das respetivas práticas pedagógicas. (2)	
a) Mobiliza conhecimentos indicadores de alterações nas práticas pedagógicas.	[1 a 7,9]
b) Mobiliza conhecimentos indicadores de alterações em todas as vertentes do subdomínio.	[8 a 8,9]
c) Refere de que forma foram mobilizados os indicadores referidos na alínea b).	[9 a10]

## Procedimentos

### Avaliado

→ Referir no Relatório de autoavaliação:

O contributo da formação frequentada para a melhoria da ação educativa e o tipo de formação contínua realizada:

- Acreditada pelo CCPFC;
- De curta duração reconhecida e certificada acreditada pelos CFP;
- Ações reconhecidas e certificadas por outras entidades formadoras;
- Formação desenvolvida no quadro dos programas europeus desde que acreditada pelo CCPFC.

Deverá referir para cada uma a entidade formadora, tema, data de realização, o nº de horas e classificação obtida.

A formação que promoveu na comunidade educativa.

### Avaliador interno

→ A SADD sugere que os avaliadores façam a consulta no processo do docente (Serviços Administrativos) do registo das Ações de Formação identificadas pelo mesmo.

### Nota

1. As pontuações das dimensões avaliadas e o apuramento total das pontuações é apresentado com arredondamento às milésimas, o que significa que os valores das classificações parciais introduzidas na grelha Excel para avaliar os parâmetros dos diversos domínios, pese embora, com formatação das células às décimas, têm de ter sempre no limite pelo menos a mesma precisão, a da milésima. (a título de exemplo, a introdução de um valor de 1,250 de um dado parâmetro é visualizado na grelha como 1,3 ou no caso do valor introduzido ser, por exemplo, 1,240 a célula parcial devolve 1,2).
2. Caso o docente necessite de ter acesso à classificação arredondada às milésimas nos diferentes parâmetros deverá solicitar essa informação à SADD.

### Formação Contínua

Nos termos referidos do n.º 1 do artigo 8.º do D.L. nº 22/2014, a formação contínua considerada para efeitos de progressão é a seguinte:

- a) As ações acreditadas e creditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC);
- b) As ações reconhecidas e certificadas pelas entidades formadoras;
- c) A formação desenvolvida no quadro dos programas europeus desde que acreditada pelo CCPFC.

Nos termos do número 2 do mesmo artigo, a frequência das ações previstas na alínea b) do ponto anterior tem como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo (até 5 horas no 5.º escalão e até 10 horas nos restantes).

- Para efeitos de preenchimento dos requisitos previstos para a avaliação do desempenho e para a progressão na carreira dos docentes, exige-se que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC (no mínimo, 20 horas no 5.º escalão e 40 horas nos restantes). (artigo 9.º do D.L. nº 22/2014)

- Releva para os efeitos previstos no ECD, a participação em ações de formação de curta duração relacionadas com o exercício profissional, com uma duração mínima de três horas e máxima de seis horas. A participação nas referidas ações tem como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo (até 5 horas no 5.º escalão e até 10 horas nos restantes). (artigo 3.º do Despacho nº 5741/2015)

- Após a entrada no 10.º escalão, e por decisão do Conselho Pedagógico, em cada quadriénio, o docente deverá frequentar um mínimo de 25 horas de formação acreditada.

- Os docentes que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salvaguarde o direito de progressão na carreira de origem, ou que se encontrem incapacitados para a docência podem mobilizar toda a formação realizada no âmbito das funções ou cargos desempenhados, no número de horas correspondentes

ao escalão em que se encontrem, sem ter de cumprir o disposto nos artigos 8.º e 9.º do RJFCP (n.º1 da Circular nº B18002577F, de 09/02/2018).

- As cópias dos certificados de formação devem ser entregues nos Serviços Administrativos para colocação no processo individual do docente.

- Nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 344/2008, de 30 de abril, os docentes que adquiram o grau de mestre ou doutor têm de requerer a efetivação da redução do tempo de serviço prevista do artigo 54.º do ECD, respetivamente, um e dois anos, à Diretora do Agrupamento de Escolas.

Aprovado em reunião da Secção de Avaliação do Desempenho Docente no dia 13 de dezembro de 2023

Aprovado em Conselho Pedagógico no dia 21 de dezembro de 2023

Revisto em reunião da Secção de Avaliação do Desempenho Docente no dia 23 de outubro de 2025

Aprovado em reunião de Conselho Pedagógico no dia 03 de novembro de 2025