

ORIENTAÇÕES SADD



2025-2026

Aprovado em reunião de SADD no dia 07/11/2025

Aprovado em reunião de Conselho Pedagógico no dia 11/11/2025

Alterado e aprovado em reunião de Conselho Pedagógico no dia 10/02/2026 (introdução do ponto 3.6.3 - especificidade aplicável aos docentes do 10.º escalão)

Rua Dr. Sebastião Augusto Ribeiro 5004-011 Vila Real

Telefone: 259 325 632 E-Mail: direcao@aemm.pt

1. 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 adequar os registos construídos aos princípios e valores consagrados nas orientações da escola, nomeadamente nos seus normativos internos (em particular no Projeto Educativo), garantindo que o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente se articule com o contexto em que se desenvolve a atividade profissional. Deste modo, a avaliação assume-se como um instrumento de desenvolvimento da organização educativa, potenciador da melhoria da qualidade do serviço prestado e das aprendizagens dos alunos, bem como da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

2. 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 basear-se em factos observáveis, evidências verificáveis e documentação devidamente sistematizada.

Avaliadores: devem formular os seus juízos com base em informação objetiva e comprovável, recolhida de forma transparente e sustentada, assegurando que as apreciações decorrem fundamentalmente da análise documental.

Avaliados: devem referenciar evidências fidedignas do seu desempenho, nomeadamente planificações, registos, relatórios e outros elementos de prova que sustentem as afirmações constantes da autoavaliação.

2.2. Princípio da exigência

A avaliação deve traduzir o desempenho efetivo do docente e valorizar o mérito, distinguindo as práticas de excelência e os contributos relevantes para a melhoria do serviço educativo.

Avaliadores: devem aplicar critérios rigorosos e diferenciadores, reservando as menções qualitativas mais elevadas para situações de mérito comprovado, de acordo com os descritores do Anexo II.

Avaliados: devem pautar a sua autoavaliação pela verdade e pelo realismo, reconhecendo as suas áreas de melhoria e evidenciando o mérito e a qualidade do trabalho desenvolvido.

2.3. Princípio da transparência

Todo o processo avaliativo deve ser claro, compreensível e acessível aos intervenientes, assegurando-se o conhecimento prévio dos critérios, dos parâmetros, das fichas e dos instrumentos de registo utilizados.

Avaliadores: devem garantir a explicitação dos critérios e comunicar atempadamente os procedimentos, decisões e resultados, permitindo o direito de audição e contraditório.

Avaliados: devem conhecer as normas e os instrumentos aplicáveis, participando ativamente no processo e responsabilizando-se pelo cumprimento das suas obrigações avaliativas.

2.4. Princípio do sigilo

Os intervenientes no processo de avaliação estão sujeitos ao dever de confidencialidade, devendo preservar a privacidade e a dignidade profissional dos docentes.

Avaliadores: estão obrigados a manter reserva sobre toda a informação obtida no exercício das suas funções avaliativas, não podendo divulgá-la fora dos contextos legalmente previstos.

Avaliados: devem igualmente respeitar a confidencialidade do processo e das informações relativas a outros docentes, abstendo-se de comentários ou difusões que possam comprometer o sigilo.

2.5. Princípio da equidade e da justiça

A avaliação deve ser aplicada de forma equitativa, garantindo tratamento imparcial, justo e proporcional a todos os docentes.

Avaliadores: devem adotar critérios uniformes e imparciais, evitando qualquer forma de discriminação, favoritismo ou preconceito.

Avaliados: devem aceitar o processo avaliativo com espírito de justiça e colaboração, reconhecendo o papel institucional dos avaliadores e contribuindo para um clima de confiança mútua.

2.6. Princípio da objetividade

As decisões e apreciações devem basear-se em factos e indicadores mensuráveis, evitando juízos subjetivos ou interpretações arbitrárias.

Avaliadores: devem apoiar-se em instrumentos e evidências concretas, garantindo que a apreciação decorre de critérios definidos e observáveis.

Avaliados: devem fornecer documentação objetiva e pertinente, evitando argumentação genérica ou meramente opinativa.

2.7. Princípio da coerência e da consistência

A avaliação deve articular-se com os documentos estruturantes do Agrupamento, assegurando coerência entre os objetivos institucionais e os critérios de apreciação.

Avaliadores: devem garantir que a avaliação reflete as prioridades e metas do Projeto Educativo, promovendo a coesão organizacional.

Avaliados: devem evidenciar, na sua autoavaliação, o contributo pessoal e profissional para a concretização dos objetivos estratégicos do Agrupamento.

2.8. Princípio da participação e da corresponsabilização

A avaliação deve constituir um processo partilhado, que promova o diálogo, a reflexão conjunta e a melhoria contínua.

Avaliadores: devem proporcionar oportunidades de esclarecimento e feedback construtivo, estimulando o envolvimento do docente na análise do seu desempenho.

Avaliados: devem participar ativamente no processo, refletindo sobre a sua prática e colaborando na identificação de áreas de melhoria e desenvolvimento profissional.

2.9. Princípio da melhoria contínua e da natureza formativa da avaliação

A avaliação deve assumir caráter essencialmente formativo, orientado para a valorização profissional e a qualidade do ensino e da aprendizagem.

Avaliadores: devem utilizar a avaliação como instrumento de desenvolvimento profissional, incentivando a reflexão e o aperfeiçoamento das práticas pedagógicas.

Avaliados: devem encarar a avaliação como oportunidade de crescimento e de atualização profissional, aplicando as recomendações e aprendizagens daí decorrentes.

2.10. Princípio da confidencialidade e da proteção de dados

Os dados e documentos recolhidos no âmbito da avaliação devem ser tratados em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679 (RGPD) e a legislação nacional aplicável.

Avaliadores: devem garantir que a recolha, o armazenamento e a utilização de dados respeitam a finalidade exclusiva do processo avaliativo e a segurança da informação.

Avaliados: devem assegurar a veracidade dos dados fornecidos e consentir, de forma informada, o seu tratamento no contexto da avaliação.

3. 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.

6

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	<p>Conforme o artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no artigo 25.º;</p> <p>b) Notificar o diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25.º.</p>
Diretor	<p>Conforme o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º;</p> <p>b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.</p>
Conselho Pedagógico	<p>Conforme o artigo 11º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente;</p> <p>b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;</p> <p>c) Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º.</p>

<p>Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico</p>	<p>Conforme o n.º 2 do artigo 12º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) 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;</p> <p>b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;</p> <p>c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;</p> <p>d) Acompanhar e avaliar todo o processo;</p> <p>e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;</p> <p>f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;</p> <p>g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.</p>
<p>Avaliador Externo (CFAEVR)</p>	<p>Conforme o n.º 2 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>- Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.</p>
<p>Avaliador Interno</p>	<p>Conforme o n.º 3 do artigo 14º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>- Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos:</p> <p>a) Projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º;</p> <p>b) Documento de registo e avaliação;</p> <p>c) Relatórios de autoavaliação.</p>

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:

- Científica e pedagógica;
- Participação na escola e relação com a comunidade;
- 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:

Dimensões	Domínios
<p>Científica e Pedagógica</p>	<p>Operacionaliza o eixo central da ação docente, concretizando-se em dois domínios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparação e organização das atividades letivas; - Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.

<p>Participação na escola e relação com a comunidade</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e do PPAA/PAAA; - Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão Pedagógica; - Relação com a comunidade educativa.
<p>Formação contínua e desenvolvimento profissional</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formação contínua; - Desenvolvimento profissional.

3.5. Elementos de referência da avaliação para o regime geral

De acordo com a alínea b, do número 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, são considerados os elementos / indicadores de referência da avaliação:

3.5.1. Dimensão Científica e Pedagógica

3.5.1.1. Preparação e organização das atividades letivas:

- Planifica o ensino com rigor, coerência e inovação.
- Organiza e gere as estratégias de ensino.
- Utiliza recursos adequados incluindo as tecnologias de informação e comunicação.

3.5.1.2. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos:

- Concebe e implementa estratégias de avaliação das aprendizagens.
- Promove a autoavaliação dos alunos.

3.5.2. Participação na escola e relação com a comunidade

3.5.2.1. Contributo para a concretização dos objetivos e metas do PEA e do PPAA/PAAA:

- Propõe atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA.
- Coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.
- Participa com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.
- Avalia com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.

3.5.2.2. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão Pedagógica:

- Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa.
- Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa.
- Participa nas estruturas de coordenação educativa.

3.5.2.3. Relação com a comunidade educativa.

- Organiza atividades que visam a participação ativa da comunidade.
- Participa em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade.

3.5.3. Formação contínua e desenvolvimento profissional

3.5.3.1. Formação contínua:

- Participação em ações de formação contínua.

3.5.3.2. Desenvolvimento profissional:

- Desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático).
- Analisa criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas.

3.6. 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) Que 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 n.º 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:

3.6.1. Participação na escola e relação com a comunidade educativa - 50%

3.6.2. 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.

3.6.3. Especificidade aplicável aos docentes posicionados no 10.º escalão

Considerando que os docentes posicionados no 10.º escalão se encontram na fase de maturidade profissional da carreira, tendo cumprido sucessivos ciclos de formação obrigatória ao longo do percurso profissional, entende-se que o seu desenvolvimento profissional se manifesta de forma mais ampla, designadamente através da partilha de práticas, mentoria, colaboração com colegas, participação em projetos pedagógicos e contributo para a melhoria organizacional.

Não existe requisito legal de número mínimo de horas de formação contínua após o acesso ao 10.º escalão, mantendo-se, contudo, o dever geral de desenvolvimento profissional previsto no Estatuto da Carreira Docente.

Assim, para efeitos de avaliação do desempenho docente destes docentes:

- a) Não é fixado número mínimo de horas de formação contínua;
- b) A dimensão “Formação contínua e desenvolvimento profissional” é apreciada de forma qualitativa e contextualizada;
- c) É valorizada a participação em formação acreditada sempre que exista, bem como outras formas de desenvolvimento profissional relevantes para o Agrupamento.

3.7. 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:

3.7.1. As habilitações académicas e profissionais (artigo 4.º): Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.

3.7.2. 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.

3.7.3. 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.

3.7.4. 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.

3.8. Perfil dos níveis de desempenho

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

Níveis de desempenho	Perfil
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.

3.9. 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:

a) Sem aulas observadas:

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

b) 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%

3.10. 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;

- c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- d) 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;
- e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

3.11. 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*.

3.12. 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 ¹	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.	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 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. 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.
---------------------	--------------------------------------	---

¹ 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.

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 Areal e tamanho do tipo de letra 10 (mínimo); c) Ser elaborado anualmente em função do serviço distribuído; d) Ser entregue em duplicado, devidamente assinado, 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.
Relatório de autoavaliação	Obrigatório	O documento deve: a) Ser preenchido pelo avaliado; b) Ser constituído por um máximo de 3 páginas (regime geral) e 6 páginas (regime especial), com espaçamento simples, tipo de letra Areal e tamanho do tipo de letra 10; c) Ser entregue em papel, devidamente assinado, nos Serviços Administrativos, o qual será arquivado no processo do avaliado; d) Ser enviado para o correio eletrónico do avaliador interno com conhecimento da SADD (através do correio eletrónico sadd@aemm.pt) com pedido de recibo de leitura.
Documento de registo de participação nas dimensões do desempenho do pessoal docente + Parecer do relatório de autoavaliação e do Projeto Docente (se entregue)	Obrigatórios	Documentos aprovados pelo Conselho Pedagógico (em formato excel) Os documentos devem: a) Ser preenchidos pelo avaliador; b) Ser entregues em papel, devidamente assinados, nos Serviços Administrativos, os quais serão arquivados no processo do avaliado; c) Ser enviados em formato digital (com identificação no assunto do nome do avaliado) numa única mensagem (documento de registo + parecer do relatório) para o endereço eletrónico sadd@aemm.pt .

15

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 / subdimensão no relatório 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.

Cada um dos universos considerados anteriormente, integra a totalidade dos docentes avaliados, em cada ano escolar, e são calculados no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico.

Os percentis são aplicados para determinação do número máximo de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, com arredondamento à unidade, de forma independente em cada universo. É vedada a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre os universos.

O apuramento do resultado final da avaliação do desempenho dos docentes (ou seja, a conversão das classificações quantitativas em menções qualitativas) é determinado pelos procedimentos constantes no Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro. Este apuramento implica que a SADD proceda, uma única vez em cada ano escolar, ao cálculo do número total de menções de mérito a atribuir em cada AE/ENA, conforme se explicita abaixo:

- 1.º Calcular os percentis 75 (Muito Bom) e 95 (Excelente), considerando a totalidade dos docentes avaliados nos quatro universos no ano escolar.
- 2.º Em seguida, calcular o percentil 75 e 95 por cada universo aplicável.
- 3.º Garantir que a soma do número de menções de mérito de Muito Bom e de Excelente, por universo, não é superior ao resultado do cálculo do número total de menções a atribuir.
- 4.º Ordenar os docentes, em cada um dos universos, de acordo com as classificações obtidas, por ordem decrescente.
- 5.º Garantir que na lista ordenada o percentil 95 só é atribuído aos docentes cuja avaliação final resulta da ponderação da avaliação interna com a externa (aulas observadas).

O número de menções de Excelente e de Muito Bom resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados é arredondado por excesso.

Sempre que da aplicação dos percentis a cada um dos universos resultar um valor inferior à unidade é garantido o acesso a uma menção de Excelente ou de Muito Bom.

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 da 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 pela 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, a Presidente do Conselho Geral não deve homologar a proposta de decisão.

7.5. Procedimentos a adotar após a homologação pela Presidente do Conselho Geral

- A. A Presidente do Conselho Geral deve comunicar ao diretor a decisão de homologação;
- B. 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.
- C. 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:

- **Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro**

Procede à 11.ª alteração ao Estatuto da Carreira Docente (Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril), definindo o enquadramento legal da Avaliação do Desempenho Docente nos artigos 40.º e 41.º, os seus objetivos, relevância e efeitos na progressão e reconhecimento de mérito.

- **Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro**

Regulamenta o sistema de Avaliação do Desempenho Docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, estabelecendo dimensões, critérios, periodicidade, instrumentos, procedimentos de observação de aulas e responsabilidades dos avaliadores.

- **Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto**

Define o regime de ponderação curricular aplicável aos docentes que, por razões funcionais, não possam ser avaliados com observação de aulas, estabelecendo parâmetros e fatores de ponderação de natureza curricular e profissional.

- **Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto**

Regula a avaliação de desempenho dos diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, dos diretores dos centros de formação de associações de escolas e dos diretores das escolas portuguesas no estrangeiro.

- **Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro**

Estabelece os universos e critérios para a determinação dos percentis relativos às menções qualitativas de Excelente e Muito Bom, bem como a majoração decorrente dos resultados da avaliação externa.

- **Despacho n.º 12635/2012, de 27 de setembro**

Regula o processo de avaliação do desempenho dos docentes em exercício de funções em regime de mobilidade, parcial ou total, em organismos centrais ou locais do Ministério da Educação ou de outros ministérios.

- **Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro**

Cria e regula a bolsa de avaliadores externos, definindo os procedimentos de seleção, formação, designação e intervenção destes avaliadores na dimensão científico-pedagógica da avaliação.

- **Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro**

Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científico-pedagógica, fixando descritores, níveis de desempenho e critérios de classificação aplicáveis à observação de aulas.

- **Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro**

Define o regime de avaliação do desempenho aplicável aos docentes em exercício de funções docentes noutros ministérios, em regime de mobilidade a tempo parcial ou em escolas portuguesas no estrangeiro, bem como o reconhecimento da avaliação obtida nessas situações.

- **Nota Informativa da DGAE de 15/06/2020**

Esclarecimentos relativos à avaliação do Desempenho Docente e Formação Contínua de Docentes

- **Despachos complementares e orientações da DGAE (vários anos)**

Conjunto de despachos e notas técnicas que regulam aspetos operacionais da avaliação (prazos, ciclos avaliativos, reconhecimento de situações especiais, procedimentos em SIGRHE e harmonização de práticas).

ANEXO I

CALENDARIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO

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

Intervenientes	Principais etapas	Calendarização ¹
Coordenador de Departamento	Designação dos avaliadores internos. <small>(artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 12/12/2025
Avaliado	Entrega do Projeto Docente. <small>(artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 19/12/2025
Avaliado	Entrega do Plano Individual de Trabalho. <small>(Despacho n.º 9488/2015, de 20 de agosto)</small>	Até 19/12/2025
Avaliado	Entrega do requerimento para avaliação por ponderação curricular. <small>(artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)</small>	Até 19/12/2025
Avaliado	Submissão do requerimento para observação de aulas na plataforma CFAEVR. <small>(artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 19/12/2025
Avaliado	Entrega do requerimento para dispensa da avaliação do desempenho. <small>(artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 19/12/2025
Avaliado	Entrega do requerimento para solicitar mudança para avaliação pelo regime geral. <small>(artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 19/12/2025
Avaliador interno	Apreciação do Projeto Docente e comunicação por parte do avaliador interno. <small>(artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 09/01/2026
Avaliado	Entrega de cópia dos documentos necessários à ponderação curricular (pressupõe entrega do requerimento). <small>(artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)</small>	Até 29/05/2026
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes do quadro que necessitam de classificação - ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo). <small>(artigos 19.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 29/05/2026
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes contratados). <small>(artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	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 19/06/2026
SADD	Emissão de parecer sobre o Relatório de Autoavaliação. <small>(artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 19/06/2026
Avaliado	Entrega do Relatório de Autoavaliação (docentes do quadro que não necessitam de classificação). <small>(artigos 19.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 31/08/2026
Diretor / SADD	Análise das propostas dos avaliadores e /ou atribuição da classificação final. <small>(artigos 21.º e 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 03/07/2026
Diretor / SADD	Comunicação / notificação da classificação aos avaliados. <small>(artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 03/07/2026
Avaliador interno	Parecer dos avaliadores sobre os Relatórios de Autoavaliação (docentes que não necessitam de classificação). <small>(artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Até 18/09/2026
Avaliado	Reclamação. <small>(artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)</small>	Nos 10 dias úteis subsequentes à data da notificação

Diretor / SADD	Decisão da reclamação. (artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)	Nos 15 dias úteis subsequentes à data da reclamação
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

¹ 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, Ciência e Inovação.

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 conflitos 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.

A. Dimensão científica e pedagógica	
A.1. Preparação e organização das atividades letivas	
A.1.1. Planifica o ensino com rigor, coerência e inovação.	
<i>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).</i>	[0;8]
<i>b) Adapta a planificação às necessidades e contextos das turmas.</i>	[8;9]
<i>c) Planifica possibilidades de articulação curricular em interdisciplinaridade.</i>	[9;10]
A.1.2. Organiza e gere as estratégias de ensino.	
<i>a) Organiza e gere as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios disponíveis, sem referências a b) e c).</i>	[0;8]
<i>b) Indica exemplos concretos das metodologias/ atividades utilizadas.</i>	[8;9]
<i>c) Reflete sobre a utilização das metodologias/ atividades indicadas anteriormente.</i>	[9;10]
A.1.3. Utiliza recursos adequados incluindo as tecnologias de informação e comunicação.	
<i>a) Diversifica os materiais pedagógicos utilizados.</i>	[0;8]
<i>b) Utiliza materiais pedagógicos diversificados e adequados à turma, aos conteúdos a lecionar, de forma a alcançar os objetivos previstos.</i>	[8;9]
<i>c) Utiliza materiais pedagógicos diversificados e adequados à turma, aos conteúdos a lecionar e ao contexto onde se desenrola a atividade letiva, de forma a alcançar os objetivos previstos, refletindo sobre os resultados da sua aplicação.</i>	[9;10]
A.2. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	
A.2.1. Concebe e implementa estratégias de avaliação das aprendizagens.	
<i>a) Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas. Nem sempre reorienta as suas estratégias de ensino em função dos resultados obtidos.</i>	[0;8]
<i>b) Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e adequadas. Reorienta as suas estratégias de ensino em função dos resultados obtidos.</i>	[8;9]
<i>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.</i>	[9;10]
A.2.2. Promove a autoavaliação dos alunos.	
<i>a) Promove a autoavaliação dos alunos, sem referências a b) e c).</i>	[0;8]
<i>b) Diversifica os momentos em que promove a reflexão e a autoavaliação dos alunos, não se limitando aos finais de cada período letivo.</i>	[8;9]

c) Reflete sobre os processos / técnicas / estratégias utilizadas na autoavaliação dos alunos. [9;10]

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;
- no descritor A.1.3., e no âmbito da alínea b) importa “associar” os materiais e recursos pedagógicos considerados mais relevantes às especificidades da(s) turma(s), conteúdos e objetivos.

→ 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);
- um acompanhamento do trabalho realizado ao longo de todo o ano letivo pelos colegas que irão avaliar e uma monitorização do cumprimento das orientações curriculares e cumprimento dos programas (nas reuniões de grupo/coordenação de ano/ Departamento, por exemplo);
- monitorização nas reuniões de grupo/coordenação de ano/Departamento.

B. Participação na escola e relação com a comunidade

B.1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e do PPAA/PAAA

B.1.1. Propõe atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA.

a) Propõe atividades para a concretização dos objetivos e metas do PEA, ao nível da(s) turma(s).	[0;8]
b) Propõe atividades para a concretização dos objetivos e metas do PEA, ao nível de ano de escolaridade / ciclo de escolaridade.	[8;9]
c) Propõe atividades para a concretização dos objetivos e metas do PEA, ao nível da Escola / Agrupamento.	[9;10]

B.1.2. Coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.

a) Coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA, ao nível da(s) turma(s).	[0;8]
b) Coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA, ao nível de ano de escolaridade / ciclo de escolaridade.	[8;9]
c) Coordena e dinamiza com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA, ao nível da Escola / Agrupamento.	[9;10]

B.1.3. Participa nas atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.

a) Participa nas atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA, ao nível da(s) turma(s).	[0;8]
b) Participa nas atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA, ao nível de ano de escolaridade / ciclo de escolaridade.	[8;9]
c) Participa nas atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA, ao nível da Escola / Agrupamento.	[9;10]

B.1.4. Avalia com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PPAA/PAAA.

a) Proceda à avaliação das atividades que desenvolveu.	[0;9]
b) Proceda à reflexão qualitativa das atividades que considerou mais relevantes.	[9;10]

B.2. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica

B.2.1. Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa.

a) Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa, sem referências a b) e c).	[0;8]
b) Refere as propostas mais relevantes e qual o contexto em que foram apresentadas.	[8;9]
c) Refere qual a sua perceção de relevância em termos de eficácia.	[9;10]

B.2.2. Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa.

a) Contribui para o trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa.	[0;8]
b) Troca experiências com os seus pares ao nível dos materiais pedagógico-didáticos / de gestão pedagógica que utiliza.	[8;9]
c) Disponibiliza materiais pedagógico-didáticos, de gestão pedagógica para utilização por outros grupos disciplinares na Escola / Agrupamento.	[9;10]

B.2.3. Participa nas estruturas de coordenação educativa.

a) Contribui para o bom funcionamento das estruturas de que faz parte.	[0;8]
b) Intervém ativamente nas estruturas de coordenação educativa.	[8;9]
c) Colabora em pelo menos um dos seguintes sectores: a) grupos de trabalho para construção/desenvolvimento de documentos organizativos do Agrupamento; b) equipas de trabalho do Agrupamento; e c) avaliação interna ou externa de docentes.	[9;10]

B.3. Relação com a comunidade educativa

B.3.1. Organiza atividades que visam a participação ativa da comunidade.

a) Organiza atividades que visam a participação ativa, envolvendo a comunidade escolar.	[0;8]
b) Organiza atividades que visam a participação ativa, envolvendo a comunidade educativa.	[8;9]
c) Estabelece uma ligação inequívoca entre Escola e Família / Parceiros promovendo a sua participação no processo educativo.	[9;10]

B.3.2. Participa em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade.

a) Participa em projetos e atividades da Escola Agrupamento que visam o desenvolvimento da comunidade escolar.	[0;8]
b) Participa em projetos e atividades da Escola Agrupamento que visam o desenvolvimento da comunidade educativa.	[8;9]
c) Promove a divulgação do Agrupamento na comunidade, através de iniciativas várias/atividades/exposições, no exterior.	[9;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 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 PPAA/PAAA - 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 atividades promovidas / em que participou, função desempenhada e nível de participação ao nível de: projetos/clubes que coordenou ou em que participou; estudos/trabalhos de investigação desenvolvidos; parcerias/protocolos que estabeleceu; e outras iniciativas/ações que desenvolveu neste âmbito;
- as ações que desenvolveu para cumprimento dos descritores previstos para o domínio;

- no descritor B.1.3. devem ser identificadas pelo menos duas atividades em que participaram, tendo os diferentes universos em consideração (turmas / ano de escolaridade / ciclo de escolaridade / Escola / Agrupamento);
 - no descritor B.1.4., e no âmbito da alínea b), das várias atividades consideradas, deve ser concretizada uma reflexão qualitativa das mais relevantes; não podem remeter para reflexões constantes em outros documentos que não os relatórios de autoavaliação;
 - no descritor B.2.1., e no âmbito da alínea b), devem indicar claramente qual(ais) a(s) proposta(s) apresentadas;
 - no descritor B.2.1., e no âmbito da alínea c), deve ser referido de forma inequívoca qual a importância dessa(s) proposta(s) para as estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica; a “eficácia” deve ser entendida como “contribuição para o bom funcionamento”;
 - no descritor B.2.2., e no âmbito da alínea b), pode ser considerada a co-observação de aulas no âmbito do Plano de Partilha Pedagógica;
 - no descritor B.2.2., e no âmbito da alínea c), deve indicar claramente quais os materiais disponibilizados e em que contexto;
 - no descritor B.2.3, e no âmbito da alínea c) é necessário identificar qual(ais) o(s) sector(es) em que ocorreu a colaboração;
 - no descritor B.3.1, e no âmbito da alínea c) deve explicitar de que forma a atividade envolveu a Escola, a Família e os Parceiros, no contexto do processo educativo.
- 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 PPAA/PAAA e, eventualmente, das fichas de avaliação das atividades do PPAA/PAAA.

C. Formação contínua e desenvolvimento profissional

C.1. Formação contínua

C.1.1. Participação em ações de formação contínua.

a) Participa nas ações de formação contínua.	[0;9]
b) Reflete sobre as ações de formação contínua em que participou.	[9;10]

C.2. Desenvolvimento profissional

C.2.1. Desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático).

a) Toma a iniciativa de desenvolver de forma sistemática estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional.	[0;8]
b) Refere o impacto que as práticas mencionadas tiveram na sua ação.	[8;9]
c) Refere de que forma mobilizou o conhecimento adquirido na sua prática.	[9;10]

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.
 - no descritor C.1.1., no âmbito da alínea b) deve ser concretizada uma reflexão (motivação e impactes) relativa às ações de formação contínua em que participou;
 - no descritor C.2.1., a formação mencionada em C.1. não é considerada no âmbito deste parâmetro;
 - no descritor C.2.1, e no âmbito da alínea b) deve referir qual a aplicação prática de cada uma das ações de formação na melhoria da sua atividade profissional;

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.

ANEXO III

CORRESPONDÊNCIA ENTRE OS TÓPICOS DA FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO DOCENTE E OS DOMÍNIOS E DESCRITORES DO ANEXO II

As tabelas constantes do presente anexo, estabelecem a correspondência entre os campos da Ficha de Autoavaliação do Docente e os domínios e descritores, constantes do Anexo II - Descritores da Avaliação do Desempenho Docente, definidos no âmbito do Sistema de Avaliação do Desempenho Docente.

Este mapeamento tem como objetivo garantir coerência, clareza e exclusividade entre os diferentes campos de reflexão do docente e os parâmetros de referência utilizados pelos avaliadores internos, permitindo uma leitura integrada e rigorosa do desempenho profissional.

A correspondência que se apresenta respeita o princípio da não repetição de descritores, assegurando que cada subdomínio do Anexo II é atribuído a um único campo da ficha de autoavaliação, em função da sua natureza predominante. Assim, clarifica-se o âmbito de cada área de reflexão e facilita-se a elaboração fundamentada e objetiva do relatório de autoavaliação.

Deste modo, importa considerar:

Campo A - “Prática Letiva” contempla os descritores relativos à planificação, condução e gestão pedagógica das aprendizagens;

Campo B - “Análise dos Resultados Obtidos” integra os descritores da avaliação das aprendizagens e da reflexão sobre os resultados obtidos;

Campo C - “Atividades Promovidas” abrange as ações dinamizadas, coordenadas ou participadas pelo docente no âmbito do PPAA/PAAA e da relação com a comunidade educativa;

Campo D - “Contributo para os Objetivos e Metas do Projeto Educativo do Agrupamento” reflete o envolvimento institucional do docente nas estruturas de coordenação e supervisão pedagógica e o seu contributo para as metas estratégicas do PEA;

Campo E - “Formação Realizada e o seu Contributo para a Melhoria da Ação Educativa” diz respeito às ações de formação contínua, à atualização profissional e à mobilização do conhecimento adquirido para a melhoria da prática docente.

Neste sentido, as correspondências abaixo apresentadas devem ser entendidas como referências orientadoras para a elaboração e análise dos relatórios de autoavaliação, contribuindo para uma prática avaliativa mais coerente, formativa e alinhada com as prioridades do Projeto Educativo do Agrupamento.

A - Prática letiva

(campo da ficha de autoavaliação)

Ação pedagógica direta, planeamento e condução das aprendizagens. No essencial, deve descrever a qualidade e intencionalidade da prática docente, desde a planificação até à execução das aulas.

Subtópico do Anexo II	Descrição resumida
A.1.1. Planifica o ensino com rigor, coerência e inovação	Planeamento coerente com o Perfil do Aluno, AE e orientações curriculares.
A.1.2. Organiza e gere as estratégias de ensino	Gestão e adequação das metodologias à diversidade dos alunos.
A.1.3. Utiliza recursos adequados, incluindo TIC	Seleção, utilização e reflexão sobre recursos pedagógicos e tecnológicos.

B - Análise dos resultados obtidos

(campo da ficha de autoavaliação)

Avaliação das aprendizagens, análise dos resultados e reorientação das práticas pedagógicas. Este campo deve evidenciar como o docente interpreta e utiliza os resultados das aprendizagens para melhorar o ensino, e como envolve os alunos no processo avaliativo.

Subtópico do Anexo II	Descrição resumida
A.2.1. Concebe e implementa estratégias de avaliação das aprendizagens	Cria e aplica instrumentos de avaliação diversificados; reorienta o ensino em função dos resultados obtidos; afere a eficácia das estratégias.
A.2.2. Promove a autoavaliação dos alunos	Cria oportunidades para a reflexão dos alunos sobre o seu próprio progresso e aprendizagem.

C - Atividades promovidas

(campo da ficha de autoavaliação)

Participação, dinamização e avaliação de atividades, dentro e fora da escola. Evidencia a dimensão participativa e dinamizadora do docente, ao serviço do Agrupamento e da comunidade.

Subtópico do Anexo II	Descrição resumida
B.1.1. Propõe atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA	Elaboração de propostas alinhadas com o Projeto Educativo.
B.1.2. Coordena e dinamiza atividades do PPAA/PAAA	Exercício de liderança e concretização de ações.
B.1.3. Participa nas atividades do PPAA/PAAA	Participação colaborativa em iniciativas escolares.
B.1.4. Avalia as atividades desenvolvidas	Reflexão crítica sobre a eficácia das ações promovidas.
B.3.1. Organiza atividades que envolvem a comunidade educativa	Envolvimento de alunos, famílias e parceiros externos.
B.3.2. Participa em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade	Promoção da imagem e do papel social do Agrupamento.

D - Contributo para os objetivos e metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento

(campo da ficha de autoavaliação)

Envolvimento institucional e colaborativo do docente em estruturas de coordenação e gestão pedagógica. Avalia o papel institucional do docente, o espírito de colaboração e o impacto no funcionamento organizacional e pedagógico da escola.

Subtópico do Anexo II	Descrição resumida
B.2.1 Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa	Sugestões e contributos em conselhos, departamentos, coordenações, etc.
B.2.2 Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa	Partilha de práticas e materiais; co-observação de aulas.
B.2.3 Participa nas estruturas de coordenação educativa	Envolvimento efetivo em equipas e órgãos pedagógicos.

E - Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa

(campo da ficha de autoavaliação)

Formação contínua e desenvolvimento profissional, e o seu impacto na melhoria das práticas. demonstra a relevância da formação realizada e a sua tradução em melhoria da ação educativa e institucional.

Subtópico do Anexo II	Descrição resumida
C.1.1. Participação em ações de formação contínua	Formação acreditada, de curta duração ou reconhecida.
C.2.1. Desenvolve estratégias de aquisição e atualização de conhecimento profissional	Atualização científica, pedagógica e didática.

TABELA GERAL DE CORRESPONDÊNCIA

FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO	DOMÍNIOS E SUBTÓPICOS DO ANEXO II
A - Prática Letiva	A.1.1 · A.1.2 · A.1.3
B - Análise dos Resultados Obtidos	A.2.1 · A.2.2
C - Atividades Promovidas	B.1.1 · B.1.2 · B.1.3 · B.1.4 · B.3.1 · B.3.2
D - Contributo para os Objetivos e Metas do PEA	B.2.1 · B.2.2 · B.2.3
E - Formação Realizada e Contributo para a Ação Educativa	C.1.1 · C.2.1