





## Siglas e acrónimos

---

AD - Área Disciplinar

ADD - Avaliação do Desempenho Docente

AEVA - Agrupamento de Escolas Vieira de Araújo

AI – Avaliador Interno

CCPFC - Conselho Científico e Pedagógico da Formação Contínua

CG - Conselho Geral

CP - Conselho Pedagógico

DEPC - Departamento Curricular

DGAE - Direção Geral da Administração Escolar

DL - Decreto-Lei

DN - Despacho Normativo

DR - Decreto Regulamentar

ECD - Estatuto da Carreira Docente

PAA - Plano Anual de Atividades

PEA - Projeto Educativo do Agrupamento

PD - Projeto Docente

RAA – Relatório de Autoavaliação

RJFC - Regime Jurídico da Formação Contínua

SADD - Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico

SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública



## 1. INTRODUÇÃO

Os objetivos da avaliação de desempenho decorrem do prescrito no nº 3, do artigo 40º do DL nº 41/2012, de 21 de fevereiro (ECD), a saber:

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

O presente documento tem como objetivo 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 o Estatuto da Carreira Docente (DL nº41/2012, de 21 de fevereiro), o Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, e demais normativos sobre a avaliação do desempenho docente.

A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos entretanto publicados pela tutela.

## 2. NOTAS PRÉVIAS – PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE

2.1 De acordo com o nº2 do artigo 37º do ECD, a progressão dos docentes ao escalão seguinte depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Permanência de um período mínimo de serviço docente efetivo no escalão imediatamente anterior;
- b) Atribuição, na última avaliação do desempenho, de menção qualitativa não inferior a Bom;
- c) Frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, pelos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a: 25 horas, no 5º escalão e a 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

2.2 Nos termos do nº3 do mesmo artigo 37º do ECD, a progressão aos 3º, 5º e 7º escalões depende, além dos requisitos previstos no número anterior, do seguinte:

- a) Observação de aulas, no caso da progressão aos 3º e 5º escalões;
- b) Obtenção de vaga, no caso da progressão aos 5º e 7º escalões.



- 2.3 A obtenção das menções de Excelente e Muito Bom no 4º e 6º escalões permite a progressão sem a observância do requisito relativo à existência de vagas (nº4 do art. 37º do ECD).
- 2.4 A progressão aos 5º e 7º escalões, pela necessidade de obtenção de vaga, processa-se anualmente, havendo lugar à adição de um fator de compensação por cada ano suplementar de permanência no 4º ou 6º escalão aos docentes que não obtiverem vaga, nos termos referidos na Portaria nº29/2018, de 23 de janeiro (nº7 do art. 37º do ECD).
- 2.5 Para todos os escalões, com exceção das progressões para os 5º e 7º, a progressão ao escalão seguinte opera-se na data em que o docente perfaz o tempo de serviço, desde que tenha cumprido os requisitos de avaliação do desempenho, sendo devido o direito à remuneração no novo escalão a partir do 1.º dia do mês subsequente a esse momento e reportado também a essa data (alínea a do nº8 do art. 37º do ECD).
- 2.6 A progressão aos 5º e 7º escalões opera-se nos termos referidos no ponto anterior, mas na data em que o docente obteve vaga para progressão (alínea b do nº8 do art. 37º do ECD).
- 2.7 As cópias dos certificados de formação contínua devem ser entregues nos Serviços Administrativos para colocação no processo individual do docente.
- 2.8 A formação contínua considerada para efeitos de progressão é a seguinte:
  - a) As ações acreditadas e creditadas pelo CCPFC;
  - b) As ações reconhecidas e certificadas pelas entidades formadoras.
- 2.9 Nos termos do RJFC, é necessário que no total de horas de formação contínua obrigatória no escalão ou ciclo avaliativo 50% das horas, no mínimo, incida na componente científico-pedagógica e que a participação em ações de formação de curta duração não ultrapasse um quinto do total de horas exigidas.
- 2.10 Nos termos do art. 10º da Portaria nº 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 no artigo 54º do ECD, respetivamente, um e dois anos.

### 3. LEGISLAÇÃO DE SUPORTE À AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

---

#### 3.1 SUPORTES NORMATIVOS

- Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro [[Estatuto da Carreira Docente, na sua redação atual](#)]
- Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, com Declaração de Retificação nº 20/2012, de 20 de abril [[Regulamenta a avaliação do desempenho docente](#)]
- Decreto-Lei nº 22/2014, de 11 de fevereiro [[Estabelece o Regime Jurídico da Formação Contínua](#)]
- Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro [[Define as prioridades de formação contínua de docentes, bem como a formação abrangida na dimensão científica e pedagógica.](#)]



- Despacho nº 6851-A/2019, de 31 de julho [Procede à alteração do Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro].
- Despacho nº 2053/2021 de 24 de fevereiro [Procede à segunda alteração do Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro].
- Despacho nº 12567/2012, de 27 de setembro [Estabelece os universos e os critérios dos percentis para atribuição das menções de Excelente e Muito Bom]
- Despacho nº 12635/2012, de 26 de setembro [Estabelece a correspondência entre a classificação atribuída pelo SIADAP, aos docentes em regime de mobilidade em serviços e organismos da Administração Pública, e as menções previstas no art. 23º do DR nº26/2012, de 21 de fevereiro].
- Despacho nº 13981/2012, de 26 de outubro [Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica]
- Despacho nº 5741/2015, de 29 de maio [Procede ao reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração prevista no RJFC]
- Despacho normativo nº 19/2012, de 17 de agosto [Estabelece os critérios para aplicação do suprimento da avaliação através da ponderação curricular]
- Despacho normativo nº24/2012, publicado no DR de 26 de outubro [Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos]
- Portaria nº 15/2013, de 15 de janeiro [Define o regime de avaliação do desempenho dos docentes em exercício de funções docentes noutros ministérios e em regime de mobilidade a tempo parcial]
- Portaria nº 266/2012, de 30 de agosto [Regulamenta a avaliação do desempenho docente dos diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas e dos diretores dos centros de formação de associações de escolas]
- Portaria nº 29/2018, de 23 de janeiro [Regulamenta as vagas de acesso aos 5º e 7º escalões]

#### 4. DESTAQUES DO DR Nº 26/2012 E DE OUTROS NORMATIVOS SOBRE ADD

##### 1. Em cada ano são avaliados (DR nº 26/2012, art. 5):

- Docentes colocados em regime de contrato, com pelo menos 180 dias de exercício funcional;
- Docentes de carreira que progridem de escalão no ano escolar seguinte; <sup>(1)</sup>
- Docentes em período probatório.

(1) Desde que tenham estado em funções em, pelo menos, metade do período em avaliação. Se não, podem requerer avaliação por ponderação curricular.

##### 2. Dimensões da avaliação do desempenho (DR nº 26/2012, art. 4º)

- a) Científico-pedagógica;
- b) Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.



### 3. Elementos de referência da avaliação (DR nº 26/2012, art. 6º)

- a) Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação do desempenho:
  - Aprovados pelo Conselho Pedagógico, para a componente interna da avaliação;
  - Fixados pelo Ministério da Educação, para a componente externa da avaliação.

### 4. Natureza da avaliação (DR nº 26/2012, art. 9º e Despacho nº 13981/2012)

- Componente interna
  - É realizada em todos os escalões.
- Componente externa
  - Centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas efetuada por avaliadores externos, nos termos da legislação aplicável.
  - A observação de aulas é obrigatória para docentes:
    - Em período probatório.
    - Posicionados no 2º ou no 4º escalão.
    - Que pretendem a atribuição da menção de Excelente.
    - Integrados na carreira e que obtiveram a menção de Insuficiente.

### 5. Avaliador (DR nº 26/2012, art. 10º, 14º e 27º)

- Regime geral <sup>(1)</sup> – É o coordenador de departamento, ou quem este designar, que avalia:
  - Os docentes contratados;
  - Os docentes do quadro, com exceção dos que são avaliados pelo Diretor.
- Regime especial <sup>(2)</sup> – É o Diretor que avalia:
  - Os docentes posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões. <sup>(3)</sup>
  - O subdiretor, os adjuntos, assessores, o coordenador de estabelecimento, os coordenadores de departamento e os avaliadores por estes designados <sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> Cabe à SADD aprovar a classificação final, depois de harmonizar as propostas de todos os avaliadores.

<sup>(2)</sup> Após parecer emitido pela SADD.

<sup>(3)</sup> Para estes docentes, a obtenção das menções de Muito Bom e Excelente implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho, mas os coordenadores de departamento continuarão a ser avaliados pelo Diretor.

### 6. Requisitos preferenciais para a nomeação de avaliador interno (DR nº 26/2012, art. 14º)

- Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- Ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.



## **7. Documentos para o procedimento da avaliação (DR nº 26/2012, art. 16º e 17º)**

- a) O projeto docente
  - É opcional, sendo substituído, se não for apresentado, pelas metas e objetivos do PEA.
  - Tem por referência as metas e objetivos do PEA, onde o avaliado enuncia o seu contributo na sua concretização.
  - Tem no máximo 3 páginas.
  - É elaborado anualmente em função do serviço letivo distribuído.
- b) O documento de registo de participação nas diferentes dimensões da avaliação, aprovado em Conselho Pedagógico
- c) O relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

## **8. Intervenientes na avaliação do desempenho (DR nº 26/2012, art. 8º)**

- a) O Presidente do Conselho Geral;
- b) O Diretor;
- c) O Conselho Pedagógico;
- d) A Secção de Avaliação de Desempenho Docente do Conselho Pedagógico;
- e) O avaliador interno;
- f) Os avaliados.

## **9. Ações de cada interveniente na avaliação do desempenho**

### **9.1 Presidente do Conselho Geral (DR nº 26/2012, art. 9º)**

- a) Homologar a proposta de decisão de recurso previsto no artigo 25º;
- b) Notificar o Diretor ou a SADD para os efeitos previstos no nº4 do artigo 25º.
- c) Garantir os restantes procedimentos e decisões constantes no artigo 25º, relativos a recursos

### **9.2 Diretor (DR nº 26/2012, art. 10º)**

- a) Assegurar as condições necessárias à sua realização do processo de avaliação;
- b) Avaliar os docentes previstos no artigo 27º do DR nº 26/2012:
  - Posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões;
  - Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.
- c) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

### **9.3 Conselho Pedagógico (DR nº 26/2012, art. 11º)**

- a) Eleger os quatro docentes que integram a SADD;
- b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões: i) Científico-pedagógica; ii) Participação na escola e relação com a comunidade; e iii) Formação contínua e desenvolvimento profissional;
- c) Aprovar os parâmetros previstos para cada uma das dimensões.



#### 9.4 Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico

**Compete à SADD** (DR nº 26/2012, art. 12º):

- a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o PEA e o serviço distribuído ao docente;
- b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados;
- d) Acompanhar e avaliar todo o processo;
- e) Reunir com os avaliadores para harmonização de procedimentos;
- f) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos;
- g) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;

**9.5 Coordenador de departamento** ou o avaliador por este designado (DR nº 26/2012, art. 14º, 16º e 17º)

- a) Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas três dimensões da avaliação;
- b) Preencher a ficha de registo e avaliação;
- c) Elaborar pareceres sobre: o projeto docente e o relatório de autoavaliação;
- d) Para os docentes contratados, se se concretizar o referido no nº 6 do art. 5º do DR nº 26/2012, agilizar no sentido de se disponibilizar, se solicitado por outra escola/agrupamento, os elementos para a avaliação do docente ou, se no final do ano a última escola onde exerceu funções for do AEVA, recolher os elementos avaliativos nas outras escolas/agrupamentos onde o docente esteve parte do ano em funções.

#### 9.6 Avaliado

- a) Apresentar o relatório de autoavaliação nos prazos estabelecidos no cronograma da ADD do AEVA;
- b) Apresentar o projeto docente dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AEVA - (é opcional, sendo substituído, se não for apresentado, pelas metas e objetivos do PEA);
- c) Para os docentes abrangidos pelo art. 27º do DR nº 26/2012, podem requerer, dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AEVA, avaliação pelo regime geral.

#### 10. Observação de aulas (DR nº 26/2012, art. 18º)

- a) É obrigatória para os docentes que se encontrem numa das seguintes situações:
  - Em período probatório;



- Integrado nos 2º e 4º escalões da carreira docente;
- Integrado na carreira e obtenha a menção de Insuficiente;
- Se pretender a atribuição da menção de Excelente.

b) É facultativa para os restantes casos, qualquer que seja o escalão. Para isso, os docentes devem apresentar requerimento até final do 1.º período do ano escolar anterior ao da realização da observação de aulas.

c) Compete aos avaliadores externos com a observação de aulas, proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.

d) Decorre num dos dois últimos anos anteriores ao fim do ciclo de avaliação, para os docentes integrados na carreira. Se estiverem no 5º escalão, é realizada no ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo.

e) A avaliação externa, concretizada pela observação de aulas, representa 70% da avaliação da dimensão científica e pedagógica.

#### **11. Ponderação curricular** (Despacho Normativo nº 19/2012, de 17 de agosto)

- a) A ponderação curricular é solicitada pelo docente, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento, através de requerimento apresentado ao Diretor.
- b) Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular:
- Currículo do docente;
  - Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades;
  - Outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente.
- c) Os elementos a considerar na avaliação de desempenho por ponderação curricular são os constantes no anexo a este documento, intitulado de Avaliação por Ponderação Curricular.

#### **12. Relatório de autoavaliação** (DR nº 26/2012, art. 19º e 27º):

- a) Tem como objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos;
- b) Consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:
- A prática letiva;
  - As atividades promovidas;
  - A análise dos resultados obtidos;
  - O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento;
  - A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.



- c) Regime Geral – o relatório é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período e deve ter no máximo três páginas (sem anexos).
- d) Regime Especial
  - o relatório é entregue no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo, devendo ter um máximo de seis páginas (sem anexos).
  - Para os docentes no 10º escalão, o relatório é entregue quadrienalmente.
- e) A omissão da entrega do relatório de autoavaliação por motivo injustificado implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

### 13. Orientações para a elaboração do relatório de autoavaliação

- a) Na contabilização do número de páginas do relatório não se inclui a capa do mesmo que se apresenta em anexo.
- b) O relatório deve ser elaborado no tipo de letra **arial**, com um tamanho mínimo de 11, e espaçamento mínimo entre linhas de 1,5.
- c) Deverá ser elaborado no modelo adotado no Agrupamento.
- d) A reflexão sobre as atividades desenvolvidas pelo docente nas dimensões em avaliação deverá ter em conta os respetivos parâmetros aprovados pelo Conselho Pedagógico.

### 14. Resultados da avaliação (DR nº 26/2012, art. 20º)

- a) O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala de 1 a 10 valores, a saber:
  - a) Excelente (9 a 10 valores)
  - b) Muito Bom (8 a 8,9 valores)
  - c) Bom (6,5 a 7,9 valores)
  - d) Regular (5 a 6,4 valores)
  - e) Insuficiente (1 a 4,9 valores)

### 15. Atribuição das menções de mérito

- a) A última avaliação externa do Agrupamento, da Inspeção-Geral da Educação e Ciência, em 2025, atribuiu três classificações de Muito Bom nos domínios que compõem a avaliação externa das escolas, com o respetivo aumento das menções.
- b) A aplicação dos percentis para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom tem por referência a totalidade dos docentes avaliados em cada ano escolar e é calculada no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela SADD (Despacho nº 12567/2012, art. 2º, nº 1).

**NOTA:** Os docentes contratados, devido a não terem aulas observadas, não poderão obter a menção qualitativa de Excelente.



## 16. Universos (Despacho nº 12567/2012, art. 3º)

- a) A aplicação dos percentis aplica-se, de forma independente, em cada ano escolar, a cada um dos seguintes universos de docentes a avaliar:
  - Docentes contratados;
  - Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
  - Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimentos;
  - Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.
- b) 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.
- c) É vedada a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre os universos.
- d) O número de menções de Excelente e de Muito Bom resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados é arredondado por excesso.
- e) Da aplicação dos percentis não pode resultar a atribuição, em cada ano escolar, de um número total de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom superior ao número resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados.
- f) 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.

## 17. Avaliação final (DR nº 26/2012, art. 21º, 22º e 27º)

### a) Regime geral:

- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação, atribuída nos seguintes termos:
  - 60 % para a dimensão científica e pedagógica, em que 70% corresponde à avaliação externa, em caso de existir;
  - 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
  - 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- A SADD, depois de analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, atribui a classificação final aplicando os percentis de diferenciação;
- Em caso de empate, aplicam-se os critérios de desempate referidos no art. 22º do DR nº 26/2012;
- A avaliação final é comunicada por escrito ao avaliado.

### b) Regime especial

- A classificação final é o resultado da média simples das pontuações obtidas nas duas dimensões em avaliação: Participação na escola e relação com a comunidade e Formação contínua e desenvolvimento profissional.
- A classificação final é atribuída pelo Diretor.



## 18. Reclamações e recursos (DR nº 26/2012, art. 24º e 25º)

- a) O avaliado pode reclamar da decisão do Diretor (regime especial) ou da SADD (regime geral) mediante requerimento apresentado no prazo de 10 dias úteis a contar da data de notificação da classificação final.
- b) A decisão da reclamação cabe ao Diretor ou à SADD, consoante o referido no ponto anterior, a ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis com análise dos fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador e dos documentos constantes no processo de avaliação.
- c) Da decisão da reclamação cabe recurso a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação, a dirigir ao Presidente do Conselho Geral.
- d) Os procedimentos a serem diligenciados pelo Presidente do Conselho Geral até à homologação da decisão final encontram-se regulamentados no art. 25º do DR nº 26/2012.

## 5. REFERENCIAIS A USAR NO AEVA PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

### 1– PROJETO EDUCATIVO DO AGRUPAMENTO

#### 1.1 - Áreas prioritárias de intervenção do PE

*O Agrupamento de Escolas de Vieira de Araújo alicerça a sua estrutura numa dinâmica de envolvimento de toda a Comunidade Educativa. Num equilíbrio de forças e competências, cada membro é ativamente encorajado a posicionar-se e a assumir as suas responsabilidades.*

*Para concretizar este desígnio, o Agrupamento promove um paradigma educativo inclusivo e participativo, onde a singularidade de cada discente é respeitada e valorizada. A colaboração sinérgica entre alunos, docentes, encarregados de educação e a comunidade local é incentivada, tecendo uma rede de apoio robusta que fortalece o processo de ensino-aprendizagem e capacita os alunos para os desafios futuros. Esta articulação, interna e externa, permitirá desenvolver um ensino de qualidade, promover o sucesso escolar e evitar o abandono escolar. O propósito último reside em transformar a escola num espaço onde o conhecimento, mais do que meramente transmitido, é cocriado, assegurando que cada elemento da comunidade se sinta parte indissociável do seu êxito coletivo.*

*Ser uma escola **inclusiva, inovadora e participativa**, que promove o sucesso educativo e pessoal de todos os alunos, valorizando o bem-estar, a cidadania e a ligação à comunidade, preparando-os para os desafios de um mundo em constante mudança.*

*In Projeto Educativo do AEVA*

O Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Vieira de Araújo identifica as dimensões ou áreas prioritárias mobilizadoras da ação dos múltiplos intervenientes e profissionais que darão corpo à sua implementação.

Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo do AEVA estão definidos em torno das seguintes áreas prioritárias de intervenção:



1. Promoção do bem-estar, saúde mental e clima organizacional positivo
2. Mecanismos regulares de escuta e autoavaliação
3. Reforço da comunicação, participação e corresponsabilização institucional
4. Melhoria da oferta educativa e modernização de recursos

As metas de cada uma das áreas supracitadas, bem como os respetivos objetivos estratégicos devem ser consultados no PE que se encontra publicado na página web do Agrupamento ([www.aeva.pt](http://www.aeva.pt)).



## 2– DIMENSÕES E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

### 2.1- Domínios de avaliação estabelecidos por dimensão:

#### Dimensão Científica e pedagógica

Esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão docente. A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. Releva para a avaliação desta dimensão a regulação resultante da análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados

#### Dimensão Participação na Escola e Relação com a Comunidade

Para esta dimensão relevam as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente, como profissional, integra a organização da escola e é por isso corresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa, em particular no que toca os pais e encarregados de educação.

#### Dimensão Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

Esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão.

Releva para avaliação desta dimensão a formação contínua realizada ou outro tipo de formação que, de forma equivalente, seja objeto de reconhecimento pelo Conselho Científico para a Formação Contínua de Professores. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do Agrupamento.



Indicadores definidos para cada um dos parâmetros das três dimensões da avaliação, respetivos descritores e níveis de desempenho

O perfil do desempenho docente baseia-se em indicadores estruturados em três dimensões fundamentais:

- Científica e Pedagógica;
- Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa;
- Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Os indicadores do perfil a seguir enunciados referem-se a um padrão médio (correspondendo à menção de BOM), estando as restantes menções condicionadas a critérios de superação (no caso das menções de MUITO BOM ou EXCELENTE), ou a critérios de insuficiência (no caso das menções de REGULAR ou INSUFICIENTE).

#### DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA:

- a) Preparação e organização das atividades letivas
- b) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos

DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA		
DOMÍNIO	PREPARAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DAS ATIVIDADES LETIVAS	
Indicadores	Descritores	Níveis
Conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área disciplinar. (avaliado com base nas reuniões de grupo, reuniões de departamento, atividades propostas/ realizadas e elaboração de material científico, pedagógico e didático inerente à área curricular)	Evidencia relevante conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular, constituindo uma referência no grupo disciplinar / instituição.	Excelente (9 a 10)
	Evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular	Bom (6,5 a 7,9)
	Evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular.	Regular (5 a 6,4)
	Revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação.	Insuficiente (1 a 4,9)
Planificação integrada e coerente. (avaliado com base nas reuniões de grupo, nas planificações, nas articulações, no plano anual de atividades e demais instrumentos de gestão curricular, devidamente registada na TEAMS e INOVAR ...)	Planifica sempre com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos, tipos de avaliação das aprendizagens e articulações disciplinares, interdisciplinares e entre anos/ciclos de escolaridade.	Excelente (9 a 10)
	Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos, tipos de avaliação das aprendizagens e articulações disciplinares, interdisciplinares e entre anos/ciclos de escolaridade	Muito Bom (8 a 8,9)
	Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos, tipos de avaliação das aprendizagens e articulações disciplinares, interdisciplinares e entre anos/ciclos de escolaridade	Bom (6,5 a 7,9)
	Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos, tipos de avaliação das aprendizagens e articulações disciplinares, interdisciplinares e entre anos/ciclos de escolaridade.	Regular (5 a 6,4)



	Não planifica	Insuficiente (1 a 4,9)
Conceção e planificação de estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos (avaliado com base nas reuniões de grupo, no dossier de grupo e atividades propostas/ realizadas)	Concebe de forma consistente estratégias de ensino diversificadas e adequadas às necessidades dos alunos.	Excelente (9 a 10)
	Concebe estratégias de ensino diversificadas e adequadas às necessidades dos alunos.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Procura adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos	Bom (6,5 a 7,9)
	Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos.	Regular (5 a 6,4)
	Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino.	Insuficiente (1 a 4,9)
<b>DOMÍNIO</b>	<b>PROCESSO DE AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGEM DOS ALUNOS</b>	<b>Níveis</b>
<b>Indicadores</b>	<b>Descritores</b>	
Regularidade, adequação e rigor da avaliação das aprendizagens dos alunos. (avaliado com base no dossier de grupo, avaliação diagnóstica/ sumativa/ formativa, devidamente registada em sede de TEAMS e INOVAR)	Procede e regista com elevada regularidade, adequação e rigor à avaliação.	Excelente (9 a 10)
	Procede e regista com regularidade, adequação e rigor à avaliação	Muito Bom (8 a 8,9)
	Procede e regista com rigor e adequação à avaliação, embora com irregularidade.	Bom (6,5 a 7,9)
	Não procede nem regista com regularidade, adequação e rigor à avaliação.	Regular (5 a 6,4)
	Não realiza a avaliação das aprendizagens dos alunos.	Insuficiente (1 a 4,9)
Regulação do processo de ensino / aprendizagem e avaliação e certificação dos resultados (avaliado com base nas reuniões de grupo - reflexões sobre a avaliação).	Reflete com consistência e oportunidade sobre os resultados da avaliação, procede às necessárias adequações no processo de ensino e informa os alunos regularmente sobre os seus progressos.	Excelente (9 a 10)
	Reflete sobre os resultados da avaliação, procede às necessárias adequações no processo de ensino e informa os alunos regularmente sobre os seus progressos.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Utiliza os resultados dos alunos na preparação e realização das atividades letivas.	Bom (6,5 a 7,9)
	Nem sempre utiliza os resultados dos alunos na preparação das atividades letivas	Regular (5 a 6,4)
	Não utiliza os resultados dos alunos na preparação das atividades letivas.	Insuficiente (1 a 4,9)

#### Indicadores complementares:

- Participa na elaboração das planificações do departamento ou da secção ano/disciplinar;
- Efetua a planificação de médio e curto prazo que traduzem uma gestão coerente em conformidade com os referenciais do agrupamento (PEA, PAA, PCA e PT) e de acordo com as orientações/planificações do departamento;
- Evidencia adequação das estratégias de ensino às aprendizagens anteriores;
- Evidencia a adaptação das planificações (de grupo disciplinar) e das estratégias de ensino em relação às necessidades pedagógicas dos alunos;
- Participa e colabora na produção e partilha de materiais didáticos.
- Planifica o ensino e desenvolve as atividades letivas de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina.
- Organiza e gere as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis.
- Utiliza recursos inovadores e integra as tecnologias digitais e os recursos educativos digitais com



propósito pedagógico, contribuindo para a capacitação digital dos aprendentes e para assegurar o ensino a distância (quando necessário).

- Concebe e aplica técnicas de avaliação diversificadas;
- Privilegia a avaliação formativa, fornecendo feedback em tempo útil que permite aos alunos melhorar as suas aprendizagens;
- Respeita os critérios transversais de avaliação do agrupamento e os critérios operacionalizados pelo ano/grupo disciplinar;
- Para além da heteroavaliação promove a coavaliação e a autoavaliação.

**Critério de superação a considerar:** O docente produziu e disponibilizou materiais didáticos que, pela sua qualidade, contribuíram para a melhoria dos resultados escolares, no âmbito da sua área disciplinar.



**DIMENSÃO PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE:**

- a) Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e PAA
- b) Participação nas estruturas de coordenação educativa
- c) Relação com a comunidade educativa

<b>PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE</b>		
<b>DOMÍNIO</b>	<b>Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo do Agrupamento e do Plano Anual de Atividades</b>	
<b>Indicadores</b>	<b>Descritores</b>	<b>NÍVEIS</b>
Envolvimento em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade. ▪ Envolvimento em ações que visam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola	Mostra elevada iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Excelente (9 a 10)
	Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade	Bom (6,5 a 7,9)
	Participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Regular (5 a 6,4)
	O docente não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.	Insuficiente (1 a 4,9)



DOMÍNIO	Participação nas Estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão	
Indicadores	Descritores	NÍVEIS
Apresentação de propostas sustentáveis que contribuam para a melhoria do desempenho da escola ao nível das diversas estruturas.	Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas constituindo uma referência na instituição.	Excelente (9 a 10)
	Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.	Bom (6,5 a 7,9)
	Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, mas colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.	Regular (5 a 6,4)
	Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, nem colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	Insuficiente (1 a 4,9)

**Indicadores complementares:**

- Participa na maioria das reuniões/sessões de trabalho nas estruturas de orientação educativa e/ou em cargos ou funções de natureza pedagógica a que está obrigado.
- Propõe atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA;
- Coordena/dinamiza com empenho e qualidade as atividades previstas no PAA que requerem a sua presença;
- Avalia com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no âmbito do PAA, contribuindo para a sua melhoria.
- Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa;
- Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa;
- Coordena e/ou participa nas estruturas de coordenação educativa, apresentando contributos de qualidade, de melhoria e/ou de resolução de problemas;
- Apresenta contributos de qualidade, de melhoria e/ou de resolução de problemas;
- Constitui-se como referência no seio da coordenação educativa.
- Envolve a comunidade educativa em torno das atividades que promove.
- Organiza seminários, colóquios, encontros sobre questões educativas.
- Evidência uma relação profissional cordial, de proximidade e de confiança com toda a comunidade educativa.

**Critério de superação a considerar:** O docente referencia no relatório de autoavaliação a existência de evidências da qualidade dos seus contributos nas estruturas de orientação educativa e/ou em cargos ou funções de natureza pedagógica em que participou. O contributo permitiu a implementação de procedimentos que se adotaram como modelo de boas práticas ou tenha permitido solucionar um problema.



DIMENSÃO FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL:

- a) Desenvolvimento de formação
- b) Mobilização do conhecimento adquirido

FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL		
DOMÍNIO	Formação Contínua e Formação Profissional	
Indicadores	Descritores	NÍVEIS
Realização de formação contínua.	O docente toma iniciativa, de forma sistemática, de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Excelente (9 a 10)
	O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Muito Bom (8 a 8,9)
	O docente desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Bom (6,5 a 7,9)
	O docente participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.	Regular (5 a 6,4)
	O docente não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.	Insuficiente (1 a 4,9)



D3 - FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL		
DOMÍNIO	Reflexão sobre a formação contínua e desenvolvimento profissional	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo.	Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e entre pares.	Excelente (9 a 10)
	Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e entre pares.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e entre pares.	Bom (6,5 a 7,9)
	Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola e entre pares.	Regular (5 a 6,4)
	Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou da escola.	Insuficiente (1 a 4,9)

#### Indicadores complementares:

- Frequenta com regularidade formação no âmbito das áreas prioritárias definidas pela escola/agrupamento e/ou na área específica das disciplinas que leciona.
- Apresenta evidências de mobilização do conhecimento profissional, adquirido no contexto das formações, para a melhoria das suas práticas pedagógicas;
- Aplica o conhecimento adquirido para o desenvolvimento do trabalho colaborativo e reflexivo com os pares e nos órgãos da escola;
- Aplica o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola; • Desenvolve formação acreditada (Contínua e/ou ACD) para outros docentes;
- Desenvolve formação não formal no agrupamento.

**Critério de superação a considerar:** O docente referencia formação no relatório explicitando a mobilização do conhecimento adquirido, como foi aplicado o conhecimento adquirido para o desenvolvimento do trabalho de pares e contribuição do mesmo para o desenvolvimento organizacional da escola.



## PERFIS DE DESEMPENHO

Os perfis de desempenho propostos constituem uma orientação e um referencial comum a adotar no sentido de objetivar a apreciação do desempenho. Visam descrever comportamentos passíveis de serem documentados, de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização, caracterizando, deste modo, o objeto de avaliação.

Tomando como referência os cinco níveis de desempenho docente: Insuficiente, Regular, Bom, Muito Bom e Excelente:

Os dois primeiros níveis correspondem a desempenhos com limitações de várias ordens no essencial dos domínios avaliados.

O nível Bom caracteriza-se por um desempenho eficaz das funções que são esperadas de um docente, sem limitações no essencial dos domínios avaliados.

Os níveis de Muito Bom e Excelente situam-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais ao desempenho docente, se caracterizam, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento, a que acresce, para o nível de Excelente, o reconhecimento da sua influência e papel de referência, quer na comunidade escolar, quer na profissão.



## 6. RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES/DOMÍNIOS DA AVALIAÇÃO E OS ELEMENTOS OBJETO DE REFLEXÃO NO RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

Dimensões da avaliação	Parâmetros	Relatório de autoavaliação (Elementos objeto de reflexão)
Científica e pedagógica	Preparação e organização das atividades letivas	A prática letiva
	Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	
	Resultados obtidos	A análise dos resultados obtidos
Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa	Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo do Agrupamento	As atividades promovidas
	Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão	O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Realização de formação contínua	A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa
	Reflexão sobre a formação contínua e desenvolvimento profissional	

## 7. REGULAMENTO ADD

O presente regulamento define as regras para a avaliação dos docentes integrados na carreira e dos docentes em regime de contrato a termo do Agrupamento de Escolas Vieira de Araújo, de acordo com o definido no artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

### Capítulo I - Natureza e dimensões da avaliação

#### 1. Natureza da avaliação

1.1. A avaliação é efetuada pelo coordenador de departamento ou quem este designar.

#### 2. Dimensão da Avaliação

2.1. A avaliação do desempenho do pessoal docente incide sobre as seguintes dimensões:

2.1.1. Científica e pedagógica;

2.1.2. Participação na escola e relação com a comunidade;

2.1.3. Formação contínua e desenvolvimento profissional (nesta dimensão os docentes contratados não têm obrigatoriedade de apresentar horas de formação, revertendo a percentagem para as duas dimensões anteriores).

2.2. A avaliação do desempenho tem por referência:

2.2.1. Os objetivos, critérios e as metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas;

2.2.2. Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovadas.



## **Capítulo II - Periodicidade e calendarização**

### 1. Periodicidade da avaliação

1.1. Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente (n.º 1 do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

1.2. O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo (n.º 4, do artigo 5º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

1.3. A avaliação dos docentes contratados realiza-se no final de vigência do contrato e tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado (n.º 5 do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

1.4. O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período (n.º 8 do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

### 2. Calendarização

2.1. Os docentes em avaliação devem entregar, através dos Serviços Administrativos, a sua autoavaliação. Os prazos necessários ao processo inerente à avaliação de desempenho estão estipulados na calendarização aprovada em reunião da SADD.

## **Capítulo III - Procedimento de avaliação do desempenho**

### 1. Documentos do procedimento de avaliação

1.1. O projeto docente (facultativo);

1.2. Ficha de registo e avaliação do desempenho;

1.3. O relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

### 2. Observação de aulas

2.1. Docentes em período probatório;

2.2. Docentes integrados no 2.º e 4.º escalão da carreira docente;

2.3. Para atribuição da menção de Excelente em qualquer escalão;

2.4. Docentes integrados na carreira que obtenham a menção de insuficiente.

3. A observação de aulas compete aos avaliadores externos;

4. Não há lugar a observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo. **Capítulo IV - Relatório de autoavaliação**

1. O relatório de autoavaliação é de apresentação obrigatória, em suporte de papel, de acordo com o calendário definido e consiste num documento que incide no trabalho desenvolvido no referido ciclo.

2. O relatório de autoavaliação do docente contratado circunscreve-se ao período do contrato, e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período.

3. O relatório deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva (escrito com letra Arial, de tamanho 11 e espaçamento 1,5), deve ter um máximo de três páginas (ou seis páginas para o regime especial de avaliação, conforme prevê o artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro), não lhe podendo ser anexados documentos.

4. O documento de autoavaliação deve abordar:

4.1. A prática letiva, onde deve ser descrito o modo como foi dado cumprimento ao serviço letivo distribuído;

4.2. As atividades promovidas, nelas incluindo as realizadas no âmbito da componente não letiva e no âmbito do Plano Anual de Atividades;

4.3. A análise dos resultados obtidos, quer pelo exercício de funções ou cargos específicos, quer pela execução dos projetos de concretização e desenvolvimento do currículo;

4.4. O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento;

4.5. A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

5. A omissão da entrega do relatório por motivos injustificados nos termos do ECD implica a não contagem do tempo de serviço do ano em causa para efeitos de progressão na carreira (artigo 19º).



## Capítulo V - Classificação/Avaliação Final

1. Classificação 1.1 A pontuação de cada dimensão e das funções ou atividades específicas é expressa na escala de 1 a 10.

2. Avaliação Final

2.1 A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de avaliação.

2.2 A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação previstas no presente documento, nos seguintes termos (artigo 21.º):

- a) 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
- b) 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;

c) 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

2.2. Havendo lugar a observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista na alínea a) do ponto 2, do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

2.3. A SADD aprova e atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos (ponto 4, do Artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26, de 21 de fevereiro).

2.4. A avaliação final é comunicada, por escrito, ao avaliado.

3. Resultado Final (Artigo 20.º)

3.1 O resultado final da avaliação a atribuir é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

3.2 As classificações são ordenadas de forma crescente de modo a proceder à sua conversão nos termos do número seguinte.

3.3 As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos: Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas; 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; Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente; Regular se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5; Insuficiente se a classificação for inferior a 5.

3.4 Os percentis previstos de menções de mérito são as constantes do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro.

3.5 A aplicação dos percentis para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada tem por referência a totalidade dos docentes em cada ano escolar e é calculada no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela secção de avaliação do desempenho docente do Conselho Pedagógico (Artigo 2º, do Despacho nº 12567/2012, de 26 de setembro);

3.6 Os Universos a considerar são os seguintes:

- 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.

4. Critérios de desempate (Artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26, de 21 de fevereiro)

4.1 Quando for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) A classificação média obtida na Dimensão Científica e Pedagógica (Preparação e Organização das Atividades Letivas, Processo de Avaliação das Aprendizagens dos Alunos);



- b) A classificação obtida na Dimensão Participação na Escola e Relação com a Comunidade (Contributo para objetivos e metas fixadas no PE e PAA);
- c) A classificação obtida na Dimensão Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional (Formação realizada e contributo para melhoria da ação educativa);
- 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.

#### **Capítulo VI - Regimes especiais de avaliação**

1. Procedimento especial de avaliação São avaliados por este regime, os docentes: 1.1. Posicionados no 8.º escalão da carreira docente (desde que tenham tido uma avaliação nos termos do decreto regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro);  
1.2. Posicionados no 9.º e 10.º escalão da carreira docente;  
1.3. Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.
2. Estes docentes entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.
3. O relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela secção de avaliação do Conselho Pedagógico, considerando as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 4.º.
4. A classificação final do relatório corresponde à média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação previstas nas alíneas b e c no artigo 4.º.
5. A obtenção da menção de Muito Bom e Excelente pelos docentes identificados no nº 1 implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.
6. Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

#### **Garantias**

##### **1. Reclamação**

1.1 Da decisão de avaliação da SADD cabe reclamação a apresentar nos termos dos Artigos 24.º e 25.º, respetivamente, do Decreto Regulamentar n.º 26, de 21 de fevereiro).

##### **2. Recurso**

2.1 Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o presidente do Conselho Geral, a interpor no prazo de dez dias úteis a contar da data da sua notificação, em termos a definir.

#### **Capítulo VII – Imparcialidade**

1. Garantias de Imparcialidade (Artigo 26.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

1.1 Aos intervenientes no processo de avaliação é aplicável o disposto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo, relativos aos impedimentos, escusa e suspeição.

A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação e Ciência.



## 8. PONDERAÇÃO CURRICULAR

A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular obedece ao Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto.

Elementos da ponderação curricular	Docentes avaliados por ponderação curricular	Docentes avaliados por ponderação curricular (*)
a) Habilitações académicas e profissionais	10%	10%
b) Experiência profissional	40%	45%
c) Valorização curricular	30%	35%
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%

(\*)Na falta de exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, é atribuído ao avaliado 1 ponto na componente d)

### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS ELEMENTOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

(a) Habilitações académicas e profissionais	Valor
Habilitação igual ou equivalente exigível à data da integração do docente na carreira	10
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	1

(b) Experiência profissional (devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida – art.º 5.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)
Critérios de qualificação
1.º - Desempenhou funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1 do art.º 3.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto
2.º - Participou em grupos de trabalho
3.º - Participou em estudos ou projetos
4.º - Dinamizou conferências
5.º - Dinamizou palestras/plenários ou outras atividades de idêntica natureza
6.º - Exerceu a atividade de formador de pessoal docente
7.º - Exerceu a atividade de formador de pessoal não docente

Critérios de avaliação	Valor
Cumprir, sem falhas, todos os critérios	10
Cumprir, sem falhas, seis critérios	9,5
Cumprir, sem falhas, cinco critérios	9
Cumprir, sem falhas, quatro critérios	8,5
Cumprir, sem falhas, três critérios	8
Cumprir, sem falhas, dois critérios	7,5
Cumprir, sem falhas, um critério	7



<b>(c) Valorização Curricular</b>		
<b>Critérios de qualificação</b>		<b>Valor</b>
Habilitações Académicas Superiores às legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira (10%)	Doutoramento na área relacionada com o grupo de docência/atividade escolar	10
	Mestrado na área relacionada com o grupo de docência/atividade escolar	8,9
	Pós-graduação/especialização na área relacionada com o grupo de docência/atividade escolar, no tempo de duração do escalão	7,9
	Frequência de pós-graduação na área relacionada com o grupo de docência/atividade escolar, no tempo de duração do escalão	7
	Habilitações inferiores	0
Publicações científicas ou pedagógicas (5%)	Publicação de 15 ou mais artigos	10
	Publicação de 11 a 14 artigos	8,9
	Publicação de 7 a 10 artigos	8,5
	Publicação de 1 a 6 artigos	8
Formação (10%)	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliados e com a duração mínima de horas ao exigido no escalão onde se encontra	10
	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliados e com a duração de pelo menos metade das horas ao exigido no escalão onde se encontra	8
	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliados e com a duração inferior a metade das horas ao exigido no escalão onde se encontra	6
	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho não avaliados	4
Participação em congressos ou seminários devidamente certificados (5%)	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração mínima de 200 horas	10
	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração entre 170 e 199 horas	9
	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração entre 150 e 169 horas	8,9
	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração entre 130 e 149 horas	8,5
	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração entre 100 e 129 horas	8
	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração inferior a 100 horas	7,5
<b>(d) Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social</b>		<b>Valor</b>
Exercício efetivo de cargos dirigentes, no escalão atual, por período igual ou superior a 75% do tempo de duração do escalão		10
Exercício efetivo de cargos dirigentes, no escalão atual, por período entre 50% e 74% do tempo de duração do escalão		9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, no escalão atual, por período entre 25% e 49% do tempo de duração do escalão		8,5
Exercício efetivo de cargos dirigentes, no escalão atual, por período inferior a 25% do tempo de duração do escalão		7,9
Outras situações (inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social)		1



## 9. CALENDARIZAÇÃO

### Calendarização

ETAPAS	INTERVENIENTES	AÇÃO	DATA			OBJETIVO
			Fundamentação	Docentes carreira	Contratados	
Regime Geral Regime Especial	Avaliado	Opção	De acordo com o previsto no artigo 27.º do DL 26/2012	Até 15 de novembro de 2025.		Consiste na tomada de opção para os docentes colocados no 8.º, 9.º e 10.º escalões, subdiretor, adjunto, assessor da direção, coordenadores de departamento e avaliador designado pelo diretor, optar pelo regime geral.
Projeto docente (Opcional)	Avaliado	Entrega do projeto docente	De acordo com o artigo 17º do DR 26/2012	Até 25.11.2025	Até 25.11.2025	Consiste no enunciado do contributo do docente para a concretização das metas e objetivos do Projeto Educativo (opcional).
Solicitação de observação de aulas	Avaliado	Para os docentes do quadro que tenham sido avaliados em ciclos anteriores e não pretendam recuperar essa avaliação	De acordo com o artigo 18º do DR 26/2012 a observação de aulas deve ser requerida pelo avaliado ao diretor até ao final do primeiro período do ano escolar anterior ao da sua realização.	Até 31.12.2025 Ou em tempo útil, mediante circunstâncias específicas		
Pedido de recuperação de classificação de aulas observadas em ciclos anteriores	Avaliado	Para os docentes do quadro que tenham sido avaliados em ciclos anteriores		Até 31.12.2025 Ou em tempo útil, mediante circunstâncias específicas (enquanto se mantiver a RTS)		
Apreciação do projeto docente	Avaliador	Apreciação do projeto docente pelo avaliador e comunicação por escrito ao avaliado	De acordo com o ponto 3 do artigo 17º do DR 26/2012	Até 17.12.2025	Até 17.12.2025	Verificação do projeto docente apresentado com a consecução das metas e objetivos do projeto educativo.
Designação De avaliadores internos	Coordenador de Departamento		De acordo com o ponto 1 Artigo 14º DR 26/2012	Até 09.01.2026	Até 09.01.2026	Avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos: a) Projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º; b) Documento de registo e avaliação aprovado pelo conselho pedagógico para esse efeito; c) Relatórios de autoavaliação.
Observação de aulas	Avaliado e Avaliador externo	Observação de aulas e preenchimento dos documentos de registo.	De acordo com o ponto 4 Artigo 18º DR 26/2012	A designar pelo Centro de Formação	Não previsto	Refletir sobre a preparação, organização, realização e avaliação do processo ensino-aprendizagem.



<b>Autoavaliação</b>	<b>Avaliado</b>	Entrega do relatório de autoavaliação nos Serviços Administrativos (SAE).	De acordo com o Artigo 19º DR 26/2012	Até 05.06.2026	*Até 03.07.2026, impreterivelmente, nos serviços administrativos ou via email (secretaria.professores@aeva.pt) devidamente assinado e datado	Até 03.07.2026	Envolver o docente na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos.
<b>Apreciação prévia do relatório de autoavaliação</b>	<b>Avaliador (es)</b>	Preenchimento dos documentos de registo e avaliação; Elaboração do parecer sobre o relatório de autoavaliação.	De acordo com os Artigos 13º e 14.º do DR 26/2012.	Até 19.06.2026		Até 19.06.2026	Apreciação do relatório de autoavaliação.
<b>Entrega das propostas de classificação</b>	<b>Avaliador (es)</b>	Apresentação à SADD da proposta de classificação final	De acordo com os Artigos 13º e 14.º do DR 26/2012	23.06.2026		23.06.2026	Proceder à apreciação do trabalho desenvolvido, considerando todos os seus aspetos. Apresentar a proposta de classificação.
<b>Conferência e Harmonização das propostas de avaliação</b>	<b>SADD</b>	Conferência e harmonização das classificações	De acordo com a alínea e) do ponto 2 do Artigo.º 12º do DR 26/2012	25.06.2026		25.06.2026	Harmonizar as avaliações e validar as propostas de avaliação final.
<b>Classificação Final</b>	<b>SADD</b>	Atribuição da classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos,	De acordo com o ponto 4 do artigo 21º do DR 26/2012	25.06.2026		25.06.2026	Atribuir a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores.
<b>Comunicação da Avaliação Final</b>	<b>SADD</b>	Comunicação por escrito da proposta de classificação final.	De acordo com o ponto n.º 5 do artigo 21.º do DR. 26/2012	26.06.2026 E 29.06.2026		26.06.2026 E 29.06.2026	Dar conhecimento ao avaliado das menções qualitativa e quantitativas atribuídas na avaliação final de desempenho.
<b>Reclamação</b>	<b>Avaliado</b>	Eventual apresentação de reclamação, em mão, nos SAE	No prazo de 10 dias úteis após tomar conhecimento, de acordo com o ponto 1, do artigo 24º do DR. 26/2012	10.07.2026 ou 13.07.2026 (até às 16.30h, nos serviços administrativos)		10.07.2026 ou 13.07.2026 (até às 16.30h, nos serviços administrativos)	Contestar a classificação atribuída.
	<b>SADD</b>	Decisão sobre a reclamação Notificação ao avaliado	No prazo máximo de 15 dias úteis de acordo com o ponto 2, artigo 24º do DR. 26/2012, a partir da entrada da reclamação				Dar conhecimento ao avaliado da decisão tomada. O prazo de notificação ao avaliado pode ser suspenso por força do período de licença para férias.
<b>Recurso</b>	De acordo com o artigo 25º do DR. 26/2012						



\*Data limite para entrega de relatório de autoavaliação para docentes do quadro, não avaliados neste ano.

1. O relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período. A omissão da sua entrega, por motivos injustificados nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente. Assim, todos os docentes têm de entregar o relatório de autoavaliação anualmente, salvaguardando-se a situação dos docentes abrangidos pelo regime especial de avaliação, conforme o previsto no art.º 27.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro (docentes posicionados no 9.º e 10.º escalão e docentes que exerçam funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento ou de departamento curricular e o avaliador por este designado).
2. Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente, incidindo a avaliação na apreciação do conjunto de relatórios de autoavaliação entregues no decurso do ciclo avaliativo.
3. **O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo (n.º 4, do artigo 5º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).**
4. “Reunidas, legalmente, as condições para a progressão na carreira, e uma vez completada a avaliação, esta reportar-se-á à data em que o docente reuniu o requisito de tempo de serviço para o efeito, com efeito retroativo a essa data, se a tal houver lugar”;

**LEGISLAÇÃO RELACIONADA COM AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE:**

**Decreto-Lei nº 41/2012.**

Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário. Define, ainda, as grandes linhas de orientação do novo regime de avaliação do desempenho docente

**Decreto Regulamentar n.º 26/2012. D.R. n.º 37, Série I de 2012-02-21**

Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e revoga o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho

**Despacho normativo n.º 19/2012. D.R. n.º 59, Série II de 2012-08-17**

Estabelece os critérios a que devem obedecer os procedimentos de suprimento da avaliação por ponderação curricular aplicáveis à carreira docente

**Despacho n.º 12567/2012. D.R. n.º 187, Série II de 2012-09-26**

Estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis relativos à atribuição das menções qualitativas aos docentes integrados na carreira

**Despacho n.º 13981/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26**

Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da avaliação do desempenho docente

**Despacho normativo n.º 24/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26**

Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica

**Portaria n.º 15/2013. D.R. n.º 10, Série I de 2013-01-15**

Define regimes de exceção no sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente consagrado no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, e revoga a Portaria n.º 926/2010, de 20 de Setembro

**Portaria n.º 119/2018, de 2019-05-4**

Define os termos e a forma como se processa o reposicionamento no escalão da carreira docente dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário do pessoal docente com tempo de serviço prestado antes do ingresso na referida carreira e a que se refere o n.º 3 do artigo 36.º e o n.º 1 do artigo 133.º do respetivo estatuto de carreira docente (ECD).