



Ano Letivo 2024/25

Orientações *da* *SADD* *(Avaliação Docente)*



Aprovado em Conselho Pedagógico de dia 28/11/2024 para o ano letivo 2024/2025



1. INTRODUÇÃO	4
2. ENQUADRAMENTO GERAL	5
3. INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E SUAS COMPETÊNCIAS	6
4. PRINCIPAIS PROCEDIMENTOS DA ADD	7
5. DIMENSÕES E DOMÍNIOS DA AVALIAÇÃO	8
6. DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	9
6.1. Dimensão Científica e Pedagógica	9
6.2. Dimensão Participação na Escola e Relação com a Comunidade	10
6.3. Dimensão Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional	10
7. AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR	11
8. PERFIL DOS NÍVEIS DE DESEMPENHO	15
9. RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO	15
10. CONDIÇÕES E EFEITOS DA AVALIAÇÃO	16
11. DOCUMENTOS DA AVALIAÇÃO, NATUREZA E ORIENTAÇÕES	17
12. CALENDARIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO	18
13. DISPOSIÇÕES FINAIS	20
14. ANEXOS	20



1. INTRODUÇÃO

O presente documento tem como objetivo primordial 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.

Para além do cumprimento das orientações legais sobre esta matéria, os documentos construídos adequam-se aos princípios e valores consagrados no Projeto Educativo do Agrupamento.

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



2. ENQUADRAMENTO GERAL

Âmbito	Conforme o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Docentes integrados na carreira; Docentes em período probatório Docentes em regime de contrato a termo.	
Objetivos	Conforme o artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Melhoria da qualidade do serviço educativo; Melhoria da aprendizagem dos alunos; Valorização e desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes; Diagnóstico das necessidades de formação dos docentes.	
	Conforme o artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 41/2012 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.	
Dimensões	Conforme os artigos 4.º e 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Científica e pedagógica* – 60%; Participação na escola e relação com a comunidade – 20%; Formação contínua e desenvolvimento profissional – 20%. *Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista para a dimensão científica e pedagógica;	
Periodicidade Conforme o artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012	Docentes integrados na carreira: - que tenham tido serviço docente efetivo em pelo menos metade do período em avaliação - uma vez em cada escalão.	
	Docentes integrados na carreira: - que não tenham tido serviço docente efetivo em pelo menos metade do período em avaliação requerem ponderação curricular para efeitos de avaliação - até ao final do ciclo avaliativo.	
	Docentes com contrato a termo: - 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado (quando for prestado serviço em mais do que uma escola, a avaliação é realizada na escola onde o contrato termine em último lugar; se os contratos tiverem o mesmo termo, o docente opta pela escola que efetua a sua avaliação).	
	Docentes em período probatório: - ano escolar coincidente com esse período.	
Elementos de Referência	Conforme o artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 - Os objetivos e metas do projeto educativo. - Os parâmetros para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico. - Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa fixados pelo Ministério da Educação.	
Natureza da Avaliação Conforme o artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012	Avaliação Interna	Efetuada pelo agrupamento em todos os escalões.
	Avaliação Externa (centrada nas dimensões científica e pedagógica e operacionalizada através da observação de aulas por um avaliador externo)	Observação de aulas obrigatória para docentes: - no período probatório; - nos 2º e 4º escalões; - para a atribuição de <i>Excelente</i> ; - para docentes integrados na carreira que obtiveram a menção de <i>Insuficiente</i> .



3. INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E SUAS COMPETÊNCIAS

Para além do avaliado, elemento fulcral do processo de avaliação do desempenho, são ainda intervenientes, de acordo com o Decreto Regulamentar nº26/2012 de 21 de fevereiro, os seguintes.

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



4. PRINCIPAIS PROCEDIMENTOS DA ADD

(Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

Calendarização da avaliação	Conforme o artigo 15.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Secção de ADD do CP em coordenação com os avaliadores.
Documentos	Conforme o artigo 16.º e 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Projeto docente (facultativo). Relatório de autoavaliação. Parecer do avaliador. Documentos de registo de participação nas dimensões da avaliação de desempenho docente.
Projeto docente (Facultativo; quando existir, o avaliador tem que dar o seu parecer por escrito ao avaliado).	Conforme o artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Enunciado do contributo do docente para as metas e objetivos do Projeto Educativo. Máximo de duas páginas. Anual e em função do serviço distribuído. Substituído pelas metas e objetivos do Projeto Educativo, quando não exista.
Observação de aulas (por avaliadores externos que registam as suas observações; em 180 min de aulas distribuídos em, pelo menos, 2 momentos diferentes)	Conforme o artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Facultativa a menos que o docente esteja: - em período probatório; - no 2º ou no 4º escalão; - em qualquer escalão e deseje obter a classificação de <i>Excelente</i> (requerimento ao diretor até ao final do 1º período do ano anterior) ; - tenha obtido a classificação de <i>Insuficiente</i> . - Docente no 5º escalão (aulas observadas no último ano do ciclo avaliativo). - Docentes em contrato a termo não há observação de aulas em caso algum.
Relatório de autoavaliação	Conforme o artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Regime Geral (máximo 3 páginas) - Deve versar sobre: - prática letiva; - atividades promovidas; - análise dos resultados obtidos; - contributo para os objetivos e metas do PE; - formação realizada e seus reflexos na melhoria da atividade letiva. Regime Especial (máximo 6 páginas) - Deve versar sobre: - contributo para os objetivos e metas do PE; - formação realizada e seus reflexos na melhoria da atividade letiva.
Resultado da avaliação a atribuir em cada ciclo avaliativo	Conforme o artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 Expresso numa escala de 1 a 10 valores convertidas em menções qualitativas. <i>Muito Bom e Excelente necessitam</i> de pelo menos 95% de cumprimento da componente letiva.
Crítérios de desempate	Conforme o artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 a) Classificação obtida na dimensão científica e pedagógica. b) Classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade c) Classificação obtida na dimensão de formação contínua e desenvolvimento profissional. d) Graduação profissional. e) Tempo de serviço em exercício de funções públicas



5. DIMENSÕES E DOMÍNIOS DA AVALIAÇÃO

(Artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)

<i>Dimensões</i>	<i>Domínios</i>
Científica e Pedagógica (60%)	Operacionaliza o eixo central da ação docente, concretizando-se em dois domínios : – Preparação e organização das atividades letivas; – Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.
Participação na escola e relação com a comunidade (20%)	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 dois domínios : – Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo; – Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica
Formação contínua e desenvolvimento profissional (20%)	Nesta dimensão, sobressai, a assunção da responsabilidade pela construção e uso do conhecimento profissional, em articulação com a promoção da qualidade do ensino, concretizando-se em dois domínios : – Formação contínua realizada e creditada pelo CCFCP; – Mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo e no desenvolvimento da Escola;



6. DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

(Artigo 6º, n.º 1 alínea b) do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)

6.1. Dimensão Científica e Pedagógica

Domínios	Parâmetros
Preparação e organização das atividades letivas (40%)	1. Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do rigor, coerência e inovação que empresta ao exercício de planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico. 2. Nível de desempenho que o docente evidencia na promoção da articulação curricular com outras disciplinas e áreas curriculares. 3. Nível de desempenho que o docente evidencia na promoção da articulação curricular entre pares. 4. Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular ou atividade de apoio em que exerce a sua função. 5. Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção de estratégias de ensino adequadas às necessidades e ao contexto dos alunos.
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos (20%)	6. Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção e implementação de estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. 7. Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos.



6.2. Dimensão Participação na Escola e Relação com a Comunidade

<i>Domínios</i>	<i>Parâmetros</i>
Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo (10%)	1. Nível de desempenho na participação na conceção, desenvolvimento, implementação e/ou avaliação de estratégias de melhoria e desenvolvimento ao nível do Projeto de Turma, de outras estruturas (Biblioteca, Clubes, Projetos,...) e/ou dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola (PE, PAA, RI, ...). 2. Nível de desempenho no envolvimento de atividades que contribuam para o cumprimento dos objetivos e metas do Projeto Educativo e/ou desenvolvam a relação da escola com a comunidade.
Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão (10%)	3. Nível de desempenho na contribuição para a eficácia dos órgãos e estruturas em que participa: Departamento Curricular, Conselhos de Diretores de Turma, Conselhos de Turma/docentes ou Equipas Pedagógicas e outras estruturas do Agrupamento. 4. Nível de desempenho das funções inerentes aos cargos/serviços que lhe foram atribuídos.

6.3. Dimensão Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

<i>Domínios</i>	<i>Parâmetros</i>
Formação contínua realizada e creditada pelo CCFCP (10%)	1. Classificação obtida em formação contínua creditada realizada, ou equivalente, reconhecida pelo CCFCP. Nota: É considerada a média das melhores classificações das formações obrigatórias para a duração do escalão, respeitando a legislação em vigor.
Mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo e no desenvolvimento das Metas do Projeto Educativo (10%)	2. Nível de desempenho que o docente evidencia na mobilização do conhecimento adquirido, na melhoria das suas práticas de trabalho colaborativo e na prossecução das metas do Projeto Educativo.



7. AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular obedece ao Despacho normativo 19/2012 de 17 de agosto.

1 - A ponderação curricular é solicitada por requerimento do docente apresentado ao diretor, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

2 - O requerimento referido no número anterior deve ser acompanhado de cópia dos documentos necessários à ponderação curricular, designadamente do currículo do docente, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades e de outra documentação que o docente considere relevante, caso não constem no processo do docente.

3 - A fim de garantir o respeito pela aplicação das percentagens máximas para a atribuição das menções de Excelente e Muito bom, devem as escolas atempadamente informar os docentes abrangidos pelo disposto nos n.º(s) 6, 7 e 9 do artigo 40.º do ECD do calendário e procedimentos a adota

Elementos de 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 dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, é atribuída ao avaliado 1 ponto na componente d)		

A. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS	Valor
Habilitação igual ou equivalente à legalmente 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 5º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto))

Critérios de qualificação	Critérios de avaliação	Valor
1º - Desempenha funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto	Cumpre, sem falhas, seis critérios	10
2.º - Participa em grupos de trabalho	Cumpre, sem falhas, cinco critérios	9
3.º Participa em estudos ou projetos.	Cumpre, sem falhas, quatro critérios	8,5
4.º Dinamiza conferências	Cumpre, sem falhas, três critérios	8
5º - Dinamiza palestras ou outras atividades de idêntica natureza	Cumpre, sem falhas, dois critérios	7,5
6.º Exerce a atividade de formador de pessoal docente.	Cumpre, sem falhas, um critério	7
7.º Exerce a atividade formador de pessoal não docente	Só cumpre o 1.º critério e revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	6,5
	Só cumpre o 1.º critério e revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	6
Outras situações (inexistência de desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos).		1
OBS.: Será retirado um ponto à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cumprimento de um dos critérios de qualificação.		



C. VALORIZAÇÃO CURRICULAR

Critérios de qualificação (1)	Critérios de avaliação	Valor
1º - Habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira;	Cumpe com os nove critérios	10
2º - Publicações científicas ou pedagógicas (2);	Cumpe oito dos nove critérios	9
3º - Conclusão de uma pós-graduação no tempo de duração do escalão (2);	Cumpe sete dos nove critérios	8,5
4º - Frequência de uma pós-graduação no tempo de duração do escalão (2);	Cumpe seis dos nove critérios	8
5º - 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 (2);	Cumpe cinco dos nove critérios	7,5
6º - Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho não avaliados (2);	Cumpe quatro dos nove critérios	7
7º - Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração mínima de horas ao exigido no escalão onde se encontra (2);	Cumpe três dos nove critérios	6,5
8º - Participação em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração inferior de horas ao exigido no escalão onde se encontra (2).	Cumpe dois dos nove critérios	6
9.º Participação em estágios de natureza científica relacionada com a área profissional do docente.	Cumpe um dos nove critérios	5,5
Outras situações (inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, seminários e oficinas de trabalho, pós-graduações e habilitação académica não superior à legalmente exigida à data da integração do docente na carreira).		1
OBS.: (1) Considera-se que se o docente cumpre o critério 3º, cumpre igualmente o 4º e que se cumpre o 7º, cumpre igualmente o 8º;		
(2) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho (artº 6º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto).		



D. EXERCÍCIO DE CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL	Valor
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão.	10
Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão.	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão.	8
Exercício efetivo de outras funções, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão.	7
Outras situações (inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social)	1
OBS.: Serão retirados dois pontos à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cargo.	

Nota:

Na falta de exercício dos cargos e funções referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º Despacho normativo 19/2012 de 17 de agosto, é atribuída ao avaliado 1 ponto nessa componente, com alteração das ponderações previstas no número anterior nos seguintes termos:

- a) A ponderação prevista na alínea a) mantém-se;
- b) A ponderação prevista na alínea b) aumenta para 45 %;
- c) A ponderação prevista na alínea c) aumenta para 35 %;
- d) A ponderação prevista na alínea d) diminui para 10 %.

Aos docentes em situação de equiparação a bolseiro por um período superior a metade do tempo estabelecido para o respetivo escalão da carreira docente, apenas se aplicam os elementos previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 3.º do Despacho normativo 19/2012 de 17 de agosto com as seguintes ponderações:

- a) Ao conjunto de elementos referido na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º é atribuída uma ponderação de 15 %;
- b) Ao elemento referido na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º é atribuída uma ponderação de 50 %;
- c) Ao elemento referido na alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º é atribuída uma ponderação de 35 %.



8. PERFIL DOS NÍVEIS DE DESEMPENHO

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.

9. RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO

(Artigo 20º 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. Os valores a utilizar nos documentos são arredondados às milésimas, bem como a classificação final.

Escala Graduada	Menções Qualitativas
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



10. CONDIÇÕES E EFEITOS DA AVALIAÇÃO

Menção Qualitativa	Classificação (Artigo 20º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)	Efeitos (Artigo 23º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)
Excelente	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 ¹ .	A atribuição da menção de Muito Bom determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalão permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente.	A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a Bom determina: a) Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente; 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.



11. DOCUMENTOS DA AVALIAÇÃO, NATUREZA E ORIENTAÇÕES

(Artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)

Documento	Natureza	Orientações
Projeto Docente ²	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 entre linhas 1,5 e tamanho do tipo de letra 11 (mínimo); c) Ser elaborado anualmente em função do serviço distribuído; d) Ser entregue em triplicado, nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado, outro entregue ao avaliador e outro remetido ao Presidente da SADD.
Documento de registo de participação nas dimensões do desempenho do pessoal docente	Obrigatório	Documento aprovado pelo Conselho Pedagógico O documento deve: a) Ser preenchido pelo avaliador; b) Ser entregue, em duplicado, nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado e o outro remetido ao Presidente da SADD.
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 entre linhas 1,5 e tamanho do tipo de letra 11; c) Ser entregue em triplicado (no caso do docente ser avaliado nesse ano letivo), nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado, outro entregue ao avaliador e outro remetido ao Presidente da SADD.
Parecer do relatório de autoavaliação	Obrigatório	O documento deve: a) Ser preenchido pelo avaliador; b) Ser entregue em triplicado, nos Serviços Administrativos, sendo um exemplar arquivado no processo do avaliado, outro entregue ao avaliado e outro remetido ao Presidente da SADD.

² Nos termos do n.º 3 do artigo 17.º o Projeto Docente carece de apreciação realizada pelo avaliador e comunicação por escrito ao avaliado.



12. CALENDARIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Etapa	Intervenientes	Calendarização
Apresentação do projeto docente <i>opcional</i> <i>(via Serviços Administrativos)</i>	<i>Avaliado</i>	Até <u>31 de dezembro</u> de cada ano escolar do ciclo avaliativo do docente ou nos 15 dias subsequentes ao primeiro dia de apresentação ao serviço para os docentes com contrato a termo.
Solicitação de observação de aulas <i>(via CFAEDT com conhecimento aos Serviços Administrativos)</i>	<i>Avaliado</i>	Até ao <u>final do primeiro período do ano escolar anterior ao da sua realização.</u>
Requerimento de dispensa de avaliação <i>(via Serviços Administrativos)</i>	<i>Avaliado</i>	Até <u>31 de dezembro.</u>
Informação sobre a opção pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde se efetua a avaliação <i>(via Serviços Administrativos)</i>	<i>Avaliados contratados</i>	Até <u>31 de dezembro</u> ou no prazo de 15 dias após o enquadramento no n.º 7 do artigo 5.º.
Designação de avaliadores internos <i>(via Serviços Administrativos)</i>	<i>Coordenador de Departamento</i>	Até <u>31 de janeiro</u> ou sempre que necessário, em função do período de contrato dos docentes com contrato a termo.
Requerimento para solicitar mudança para avaliação pelo regime geral <i>(via Serviços Administrativos)</i>	<i>Avaliado</i>	Até <u>31 de janeiro.</u>
Apreciação do Projeto Docente	<i>Avaliador</i>	Até <u>15 de fevereiro</u> ou até 15 dias após a entrega do projeto docente, no caso dos docentes com contrato a termo.



Entrega do relatório de autoavaliação (via <i>Serviços Administrativos</i>)	<i>Avaliados</i>	Para docentes com contrato a termo e docentes integrados na carreira no ano anterior ao fim do ciclo avaliativo: Até <u>13 de junho</u> do ano escolar que exerce funções ou nos 5 dias subsequentes ao último dia do contrato, para os docentes com contrato a termo. Para os docentes integrados na carreira nos restantes anos: Até <u>28 de junho</u> do ano escolar em que exerce funções.
Entrega do parecer do relatório de auto-avaliação pelos avaliadores internos (via <i>Serviços Administrativos</i>)	<i>Avaliadores internos</i>	Para docentes com contrato a termo e docentes integrados na carreira no ano anterior ao fim do ciclo avaliativo: Até <u>28 de junho</u> do ano escolar em que exerce funções ou nos 3 dias subsequentes à entrega do relatório de autoavaliação para os docentes com contrato a termo.
Articulação entre avaliador externo e interno	<i>Avaliadores internos e externos</i>	Até <u>13 de junho</u>
Entrega do resultado da avaliação externa (via <i>Serviços Administrativos</i>)	<i>Avaliadores externos</i>	Até <u>28 de junho</u>
Avaliação (<i>Entregar ao Presidente da SADD</i>)	<i>Avaliadores internos</i>	Até <u>13 de julho</u>
Avaliação Final	<i>Secção de Avaliação de Desempenho Docente ou Diretor</i>	Para docentes com contrato a termo e docentes integrados na carreira: Até <u>18 de julho</u> do ano escolar em que exerce funções.
Comunicação ao avaliado do resultado da avaliação (<i>Carta Registada com aviso de receção</i>)		Para docentes com contrato a termo e docentes integrados na carreira: Até <u>29 de julho</u> do ano escolar em que exerce funções.
Reclamação e Recurso	<i>Avaliados</i>	Nos termos da Lei.

Nota: Os docentes com contrato a termo, sempre que reúnam as condições para se enquadrarem no n.º 7 do artigo 5.º, devem dar início ao processo, de acordo com a calendarização.



13. DISPOSIÇÕES FINAIS

A consulta deste guião não substitui a leitura atenta da legislação em vigor, que, em caso de dúvidas ou omissões, prevalece sempre sobre o presente guião.

De forma a adequar-se aos normativos legais entretanto publicados, o presente guião pode vir a ser alterado a qualquer momento, sendo disso dado conhecimento aos docentes.

14. ANEXOS

- **Anexo 1:** [Requerimento de Observação de aulas Modelo CFAEDT](#)
- **Anexo 2:** [Designação do avaliador interno](#)
- **Anexo 3:** [Escolha do agrupamento de escolas ou escola não agrupada para avaliação](#)
- **Anexo 4:** [Apreciação do projeto docente](#)
- **Anexo 5:** [Documentos de registo de participação nas dimensões da Avaliação de Desempenho Docente – Avaliação Interna](#)
- **Anexo 6:** [Relatório de autoavaliação – Regime Geral - Modelo A](#)
- **Anexo 7:** [Relatório de autoavaliação – Regime Especial - Modelo B](#)
- **Anexo 8:** [Ficha de Registo e Avaliação](#)
- **Anexo 9:** [Parecer do Relatório de Autoavaliação](#)

Albino José
Teixeira Pinto

Assinado de forma digital
por Albino José Teixeira
Pinto

Dados: 2024.11.30
15:22:09 Z