



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VOZELA

BAIRRO DA SENRA, 3670-257 VOZELA | ☎ 232 772 046 | FAX: 232 772 053 / 232 771 395

🌐 <http://www.aevouzela.net> | 📩 geral@aevozela.net

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

GUIÃO



SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO

Índice

Preâmbulo	5
1. Referencial Normativo	6
2. Objetivos da Avaliação do Desempenho Docente (ADD)	7
3. Dimensões da Avaliação do Desempenho Docente (ADD)	7
4. Periodicidade e requisito temporal	7
5. Tempo de permanência nos escalões	8
6. Natureza da avaliação	8
7. Elementos de referência da avaliação	8
8. Intervenientes no processo de avaliação e respetivas competências	9
8.1. O Presidente do Conselho Geral	9
8.2. O Diretor	9
8.3. O Conselho Pedagógico	10
8.4. A Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico (SADD)	10
8.5. O Avaliador Externo	11
8.6. O Avaliador Interno	11
9. Calendarização dos procedimentos de avaliação	12
10. Documentos do procedimento de avaliação	12
10.1. Docentes posicionados no 8º, 9º e 10ºescalões	14
10.2. Entrega do relatório de autoavaliação	16
11. Parâmetros estabelecidos no AEV para cada uma das Dimensões da ADD	17
12. Observação de aulas	20
13. Docentes em Período Probatório	21
14. Classificação Final	22
15. Avaliação por Ponderação Curricular	23
16. Critérios de desempate	25
17. Efeitos da avaliação	25
Anexos	26
Anexo 1 – Calendarização dos Procedimentos de Avaliação	
Anexo 2 – Modelo de Projeto Docente do AEV	
Anexo 3 – O DRA do AEV	
Anexo 4 – Modelo de RAA do AEV e do respetivo parecer do Avaliador Interno	
Anexo 5 – Modelo de Requerimento Regime Geral	
Anexo 6 – Modelo de Requerimento Avaliação de Desempenho Docente	
Anexo 7 – Modelo de Requerimento Regime Especial de Recuperação do Tempo de Serviço	
Anexo 8 – Modelo de Requerimento para Avaliação por Ponderação Curricular	
Anexo 9 – Critérios de Avaliação dos elementos da Ponderação Curricular do AEV	

Preâmbulo

O presente documento tem como principal objetivo congregar um conjunto de orientações provenientes dos normativos legais, servindo de referencial ao processo de Avaliação do Desempenho Docente (adiante designado por ADD).

Pretende-se que o mecanismo da ADD se adeque ao contexto em que a atividade profissional é efetuada, funcionando como instrumento de desenvolvimento da escola como organização educativa, potenciador das aprendizagens dos alunos e da melhoria da qualidade do serviço educativo, bem como da valorização dos docentes e do seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A leitura deste documento não dispensa a consulta atenta do referencial normativo referente à ADD.

1. Referencial Normativo

Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro	Estatuto da Carreira Docente	https://files.diariodarepublica.pt/1s/2012/02/03700/0082900855.pdf
Decreto-Lei n.º 139-B/2023, de 29 de dezembro	Alteração ao artigo 31.º e 54.º do ECD	https://files.diariodarepublica.pt/1s/2023/12/25004/0000600017.pdf
Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro	Regime Jurídico da ADD	https://files.dre.pt/1s/2012/02/03700/0085500861.pdf
Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro	Constituição e Funcionamento da Bolsa de Avaliadores Externos	https://files.diariodarepublica.pt/2s/2012/10/208000000/3537635378.pdf
Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro	Parâmetros Nacionais da Avaliação Externa do Desempenho Docente (AEDD)	https://files.diariodarepublica.pt/2s/2012/10/208000000/3537535376.pdf
Despacho n.º 9488/2015, de 20 de agosto	Regulamenta o Período Probatório da Carreira Docente	https://files.dre.pt/2s/2015/08/162000000/2378323784.pdf
Portaria n.º 119/2018, de 4 de maio	Define os termos e a forma como se processa o Repositionamento no escalão da Carreira Docente	https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/05/08600/0182401826.pdf
Decreto-Lei n.º 32-A/2023 de 08 de maio	Novo Regime de Gestão e Recrutamento do Pessoal Docente	https://files.dre.pt/1s/2023/05/08801/0000200027.pdf
Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro	Critérios de atribuição de Excelente e de Muito Bom (percentis)	https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/12567-2012-1584033
Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto	Critérios para aplicação do suprimento de avaliação através da ponderação curricular	https://files.diariodarepublica.pt/2s/2012/08/159000000/2913229134.pdf

Dado que o processo de ADD é um ato administrativo, importa referir, ainda, a versão consolidada do Código de Procedimento Administrativo

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro	Código de Procedimento Administrativo (versão consolidada)	https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322
Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro		

2. Objetivos da Avaliação do Desempenho Docente (ADD)¹

A ADD visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

Para além dos objetivos estabelecidos no nº 3 do artigo 40º do ECD², o sistema de avaliação do desempenho deve ainda permitir diagnosticar as necessidades de formação dos docentes, a considerar no plano de formação do agrupamento.

3. Dimensões da Avaliação do Desempenho Docente (ADD)³

A ADD concretiza-se nas seguintes dimensões:

- Científica e pedagógica
- Participação na escola e relação com a comunidade
- Formação contínua e desenvolvimento profissional

4. Periodicidade e requisito temporal⁴

- Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente.
- Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação correspondente aos escalões da carreira docente.
- Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo previsto podem requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação, até ao final do ciclo avaliativo.
- O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.
- O ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado. Quando este limite mínimo resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo agrupamento de escolas cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas.

¹ Cf. Art.º 3.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

² “Constituem ainda objectivos da avaliação do desempenho: a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente; b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente; c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente; d) Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente; e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente; f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente; g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho; h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente; i) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional”

³ Cf. Art.º 4.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

⁴ Cf. Art.º 5.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

Se os contratos referidos terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada que efetua a sua avaliação.

Os 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado são apurados, independentemente da carga horária atribuída ao docente, nos termos do contrato ou contratos celebrados, estando incluídas as interrupções letivas e os dias de férias a que por lei o docente tem direito.⁵

- O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período.

5. Tempo de permanência nos escalões

Nos termos do artigo 27.º do ECD, republicado pelo Decreto-lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro, o tempo de permanência em cada escalão apresenta-se na tabela 1:

Escalão	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º
Módulo de tempo de serviço no escalão	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	2 anos	4 anos				

Tabela 1 – Tempo de permanência nos escalões

6. Natureza da avaliação⁶

A avaliação do desempenho docente é constituída por uma componente interna e externa.

- A avaliação interna é efetuada pelo agrupamento de escolas do docente e é realizada em todos os escalões.
- A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos.

7. Elementos de referência da avaliação⁷

São elementos de referência da avaliação:

- Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento.
- Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo Conselho Pedagógico.

No que concerne à natureza externa da avaliação, os elementos de referência são os parâmetros estabelecidos a nível nacional exarados no Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro.

⁵ Cf. <https://www.dgae.medu.pt/gestao-de-recursos-humanos/pessoal-docente/perguntas-frequentes-PD-RH>

⁶ Cf. Art.º 7.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

⁷ Cf. Art.º 6.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

8. Intervenientes no processo de avaliação e respetivas competências⁸

São intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente:

8.1. O Presidente do Conselho Geral

Compete ao Presidente do Conselho Geral⁹:

- Notificar o Diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25.º

“Recebido o recurso, o Presidente do Conselho Geral, ou quem o substitua nos termos do n.º 9, notifica o Diretor ou a Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico para, em dez dias úteis, contra-alegar e nomear o seu árbitro”.

- Notificar os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro

“No prazo de cinco dias úteis após a apresentação das contra-alegações, o Presidente notifica os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside.”

- Receber a proposta do Conselho Arbitral, de decisão do recurso, para homologação¹⁰.
- Homologar a proposta de decisão do recurso previsto no artigo 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

8.2. O Diretor¹¹

O Diretor é o responsável pelo processo de avaliação de desempenho do pessoal docente, cabendo-lhe assegurar as condições necessárias à sua realização.

Compete ao Diretor:

- Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Regimes especiais de avaliação do desempenho

Artigo 27.º

Procedimento especial de avaliação

São avaliados nos termos do presente artigo os seguintes docentes:

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

- Apreciar e decidir as reclamações nos processos em que foi avaliado.

⁸ Cf. Art.º 8.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

⁹ Cf. Art.º 9.º e art.º 25., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

¹⁰ “No prazo de dez dias úteis, após o decurso de qualquer um dos prazos referidos nos n.os 5 e 6, os árbitros submetem a proposta de decisão do recurso à homologação do presidente do conselho geral...” Cf. n.º 7, art.º 25.º Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

¹¹ Cf. Art.º 10.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

8.3. O Conselho Pedagógico

Compete ao Conselho Pedagógico¹²:

- Eleger os quatro docentes que integram a Secção de Avaliação do Desempenho Docente;
- Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões científica e pedagógica; participação na escola e relação com a comunidade e formação contínua e desenvolvimento profissional;
- Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

8.4. A Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico (SADD)¹³

A SADD é constituída pelo Diretor, que preside, e por quatro docentes eleitos de entre os membros do Conselho Pedagógico.

São competências da SADD:

- Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas e o serviço distribuído ao docente;
- Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões científica e pedagógica; participação na escola e relação com a comunidade e formação contínua e desenvolvimento profissional;
- Acompanhar e avaliar todo o processo;
- Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;
- Apreciar e decidir as reclamações nos processos em que atribui a classificação final;
- Aprovar o plano de formação para os docentes que obtiverem a classificação de insuficiente¹⁴, sob proposta do avaliador.

A constituição da SADD do Agrupamento de Escolas de Vouzela (adiante designado por AEV) encontra-se na tabela 2.

¹² Cf. Art.º 11.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

¹³ Cf. Art.º 12.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

¹⁴ Cf. alínea b) do n.º 6, art.º 23º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

Elemento	Cargo	Legitimidade
Duke Oliveira	Diretor	Presidente da SADD por inerência
Isabel Almeida	Coordenadora de Projetos	Eleitos pelo Conselho Pedagógico
Maria da Luz Barros	Coordenadora Dep. Línguas	
Maria da Luz Marques	Coordenadora Dep. 1.º Ciclo	
Maria Fernanda Coutinho	Coordenadora Dep. Pré-Escolar	

Tabela 2. Constituição da SADD do AEV

8.5. O Avaliador Externo¹⁵

O avaliador externo deve reunir os seguintes requisitos cumulativos:

- 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.

O avaliador externo integra uma bolsa de avaliadores constituída por docentes de todos os grupos de recrutamento e regulamentada no art.º 2.º do Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro.

Ao avaliador externo compete proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.

8.6. O Avaliador Interno¹⁶

O avaliador interno é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar, considerando-se para este efeito, preferencialmente, os seguintes requisitos:

- 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.

Na impossibilidade de aplicação destes critérios não há lugar à designação, mantendo-se o coordenador de departamento curricular como avaliador.

¹⁵ Cf. Art.º 13.º., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

¹⁶ Cf. Art.º 14.º., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

Compete ao avaliador interno a avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões “científica e pedagógica”; “participação na escola e relação com a comunidade”; “formação contínua e desenvolvimento profissional”, tendo por base os seguintes elementos:

- Projeto Docente (de carácter facultativo para o avaliado);
- Documento de registo e avaliação aprovado pelo Conselho Pedagógico para esse efeito (adiante designado por DRA);
- Relatório de autoavaliação.

9. Calendarização dos procedimentos de avaliação¹⁷

A calendarização do processo de avaliação do desempenho docente é decidida pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico, em coordenação com os avaliadores. A **calendarização do processo de ADD do AEV** apresenta-se no **Anexo 1** deste documento.

10. Documentos do procedimento de avaliação¹⁸

O processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos:

- **O Projeto Docente** (de carácter facultativo para o avaliado)

O projeto docente tem por referência as metas e objetivos traçados no Projeto Educativo do AEV, consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização e traduz -se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído. A apreciação do projeto docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado. O projeto docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do Projeto Educativo do AEV¹⁹.

Apresenta-se no **anexo 2**, o modelo de **Projeto Docente do AEV**.

- **O DRA** (Documento de Registo de Avaliação)

Para uniformizar procedimentos de registo, no DRA do AEV definem-se algumas regras gerais que devem ser respeitadas.

- O avaliador interno deverá consultar os documentos adequados e mencionados no DRA.

¹⁷ Cf. Art.º 15.º., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

¹⁸ Cf. Art.º 16.º., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

¹⁹ Cf. Art.º 17.º., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

- A pontuação final a atribuir em cada parâmetro avaliado deverá variar entre 1 e 10 valores. Esta pontuação deve representar a apreciação global do avaliador, tendo em consideração as evidências disponíveis e registadas.
- Nas pontuações em cada parâmetro, o avaliador interno deve fundamentar a atribuição de uma classificação intermédia, tendo em consideração que:
 - a) As pontuações inferiores a cinco pontos correspondem a um desempenho em que manifestamente existem lacunas graves e limitações muito consideráveis no cumprimento do estabelecido no parâmetro.
 - b) As pontuações iguais ou superiores a cinco e inferiores a 6,5 correspondem a um desempenho em que existem evidências de lacunas e limitações no cumprimento do estabelecido no parâmetro.
 - c) As pontuações iguais ou superiores a 6,5 e inferiores a 8 correspondem a um desempenho em que é cumprido o estabelecido no parâmetro.
 - d) As pontuações de 8 a 8,9 correspondem a um desempenho que se traduz no total cumprimento do estabelecido no parâmetro, constatando-se ainda a existência de evidências que consubstanciam elevados níveis de iniciativa, colaboração e investimento na sua formação, com impacto nas aprendizagens e nos resultados dos alunos.
 - e) As pontuações iguais ou superiores a 9 correspondem a um desempenho que se enquadra no definido na alínea anterior e em que a existência de evidências que consubstanciam elevados níveis de iniciativa, colaboração e investimento na formação do professor, com impacto nas aprendizagens e nos resultados dos alunos, se podem tomar como referência para o AEV e para os outros docentes, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento de boas práticas na função docente.
- Quando qualquer docente não puder ser avaliado nalgum dos parâmetros existentes no documento de registo de avaliação por não ter exercido determinadas funções ou não ter tido acesso a formação, deve ser devidamente fundamentada a decisão para eventual aplicação de uma reconversão proporcional da escala de classificação, para que, em abstrato, seja possível que, na avaliação do conjunto dos restantes parâmetros, o avaliado possa atingir a classificação máxima.

Apresenta-se no **anexo 3**, o **DRA do AEV** e respetivo **documento de recolha de dados**.

- O relatório de autoavaliação (adiante designado por RAA) e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador interno.

De acordo com o disposto no art.º 19 do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, o RAA tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos, e 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 de escolas ou escola não agrupada;
- A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

O RAA é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período.

O RAA deve ter um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

A capa do RAA não é contabilizada para o número de páginas.

Apresenta-se no **anexo 4, o modelo de RAA do AEV** e do respetivo **parecer do avaliador interno**.

Atenção: A omissão da entrega do relatório de autoavaliação, por motivo injustificado nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

10.1. Docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões (Regimes especiais de avaliação do desempenho)²⁰

São avaliados nos termos do artigo 27.º os seguintes docentes:

- Posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, tenham obtido a classificação de, pelo menos, Satisfaz, e que, nos termos do presente decreto regulamentar, tenham obtido, pelo menos, a classificação de Bom.
- Posicionados no 9.º e no 10.º escalões da carreira docente;
- Que exerçam as funções de subdiretor, adjuntos, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado. Estes docentes entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

²⁰ Cf. Art.º 27.º., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

O RAA consiste num documento com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados outros documentos. A capa do relatório não é contabilizada para o número de páginas.

Atenção: Os docentes posicionados nestes escalões devem proceder ao controlo da sua situação junto dos respetivos gestores de processo.

O RAA é avaliado pelo Diretor, após parecer emitido pela SADD, considerando apenas as seguintes dimensões:

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

A **classificação final** corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões “*Participação na escola e relação com a comunidade*” e “*Formação contínua e desenvolvimento profissional*”.

Os **docentes integrados no 10.º escalão** da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente²¹. Este relatório é sujeito a avaliação, uma vez que tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos, não tendo como objetivo a progressão. Os efeitos desta avaliação encontram-se previstos no n.º 8 do artigo 27.º do DR n.º 26/2012.²²

De acordo com a decisão tomada em Conselho Pedagógico de 26/11/2025, estes docentes deverão realizar, no mínimo, 15 horas de formação.

Os **docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação**, incluindo para aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efetivamente requerido nos termos legais, podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.

Acesso a menção de mérito

Os docentes avaliados pelo regime especial que pretendam aceder a uma menção de mérito de *Muito Bom* ou *Excelente* têm de optar pelo regime geral de avaliação do desempenho²³. O **modelo do requerimento** encontra-se no **anexo 5**.

²¹ Cf. n.º 8 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

²² Cf. ponto 8.1, Nota informativa da DGAE de 15 de junho de 2020

²³ Cf. n.º 7 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

Avaliador interno dos docentes que optem pelo regime geral de avaliação²⁴

O avaliador interno dos docentes que exercem as funções de Subdiretor, Adjunto, Assessor do Diretor, Coordenador de Estabelecimento, de Avaliador designado pelo Coordenador de Departamento e de Docentes dos 8.º, 9.º e 10.º escalões que optem pelo regime geral de avaliação é o coordenador de departamento ou o avaliador interno por este designado.

Avaliador interno dos coordenadores de departamento²⁵

Os coordenadores de departamento são sempre avaliados pelo Diretor, quer seja no regime geral ou no regime especial.

10.2. Entrega do relatório de autoavaliação

O RAA é enviado para geral@aevouzela.net, em data previamente definida.

No caso de existir Observação de Aulas, o Diretor do Agrupamento faz a entrega de um exemplar do RAA ao avaliador interno e envia outro ao coordenador da bolsa que, por sua vez, o encaminha para o avaliador externo.

²⁴ Cf. ponto 7.2, Nota informativa da DGAE de 15 de junho de 2020

²⁵ Cf. ponto 7.3, Nota informativa da DGAE de 15 de junho de 2020

11. Parâmetros estabelecidos no AEV para cada uma das Dimensões da ADD

A. DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA (1.1 – 50%; 1.2 – 50%)

1.1. Compromisso com a promoção da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos

O compromisso com a promoção da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos é avaliado de modo transversal, quer nas situações educativas em sala de aula ou em outras situações, de acordo com os indicadores:

Indicadores	1. Gere o currículo com o objetivo de que os alunos desenvolvam as Aprendizagens Essenciais e as competências previstas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.
	2. Tem uma atuação preventiva que permita antecipar e prevenir o insucesso e o abandono escolares.
	3. Define dinâmicas de trabalho pedagógico diversas e adequadas, tendo por referência as especificidades da turma/grupo de alunos.
	4. Desenvolve trabalho de natureza interdisciplinar.
	5. Promove a criação de um ambiente educativo assente em valores reconhecidos, incentivando a disciplina, o envolvimento e estimulando a aprendizagem dos alunos.
	6. Partilha conhecimentos e experiências no desenvolvimento da sua ação pedagógica (reunião de grupo; desmultiplicação da formação).

Critérios de evidência	Avaliação	Fontes de recolha de dados
Evidencia todos os indicadores	Excelente – 9 a 10	Atas dos órgãos e estruturas
Evidencia 4 indicadores	Muito Bom - 8 a 8,9	Relatórios de atividades dos coordenadores/representantes,
Evidencia 3 indicadores	Bom - 6,5 a 7,9	diretores de turma e outros
Evidencia apenas 2 indicadores	Regular - 5 a 6,4	(clubes, projetos e reuniões com delegados)
Não evidencia qualquer indicador	Insuficiente - 1 a 4,9	

1.2. Processo de avaliação pedagógica

Indicadores	1. Utiliza a avaliação formativa com caráter contínuo e sistemático, ao serviço das aprendizagens.
	2. Recorre a uma variedade de procedimentos, técnicas e instrumentos de recolha de informação, adequados à diversidade das aprendizagens, aos destinatários e às circunstâncias em que ocorrem.
	3. Apresenta, em tempo útil, os resultados da avaliação das aprendizagens aos alunos.
	4. Promove a autoavaliação e autorregulação das aprendizagens dos alunos.
	5. Reflete acerca da progressão na aprendizagem dos alunos e utiliza os resultados obtidos por estes na preparação, organização e realização das atividades letivas.

Critérios de evidência	Avaliação	Fontes de recolha de dados
Evidencia todos os indicadores	Excelente – 9 a 10	Atas dos órgãos e estruturas (CP, CT, Dep./Grupo)
Evidencia 4 indicadores	Muito Bom - 8 a 8,9	Relatórios de atividades dos coordenadores/representantes,
Evidencia 3 indicadores	Bom - 6,5 a 7,9	diretores de turma e C.T/Dep.
Evidencia 2 indicadores	Regular - 5 a 6,4	Sumários e registo de avaliação dos alunos
Não evidencia qualquer indicador	Insuficiente - 1 a 4,9	

B. DIMENSÃO PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

Indicadores	1. Desenvolve uma cultura de partilha e de cooperação com os pares.
	2. Envolve-se na construção de instrumentos facilitadores da vida profissional comum.
	3. Contribui para a criação e manutenção da imagem do Agrupamento de Escolas.
	4. Organiza/dinamiza projetos/atividades/ações, inseridos na missão do Agrupamento:
	● Conceção
	● Planeamento
	● Concretização
	● Avaliação
	5. Participa (sem qualquer intervenção de natureza organizativa).
	6. Contribui para o alcance das metas previstas no Projeto Educativo.
	7. Apresenta propostas de trabalho, contribuindo com inovação e criatividade para a melhoria do funcionamento da estrutura ou do órgão.
	8. Colabora na construção e partilha de materiais e recursos pedagógicos.
	9. Contribui para a articulação curricular vertical e horizontal.
	10. Evidencia capacidades de liderança na coordenação dos grupos de trabalho, na organização e planificação das atividades.
Caso se aplique	
1. Incentiva a participação dos Enc. de Educação no processo educativo dos seus educandos.	
2. Informa os Enc. de Educação sobre o aproveitamento e comportamento dos seus educandos.	

Critérios de evidência	Avaliação	Fontes de recolha de dados
Evidencia todos os indicadores	Excelente – 9 a 10	Atas dos órgãos e estruturas
Evidencia 8 indicadores	Muito Bom - 8 a 8,9	Relatórios de atividades dos coordenadores/representantes., diretores de turma e outros
Evidencia 5 indicadores	Bom - 6,5 a 7,9	
Evidencia 3 indicador	Regular - 5 a 6,4	
Evidencia 1 indicador	Insuficiente - 1 a 4,9	

C. DIMENSÃO FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A avaliação incide em processos de formação tendo em vista o desenvolvimento profissional, o contínuo aperfeiçoamento e o seu contributo para a concretização do PE do Agrupamento, a melhoria da qualidade da aprendizagem dos alunos e dos resultados escolares.

No processo de avaliação do desempenho docente, a formação contínua realizada é valorada pelo seu contributo para a melhoria da ação educativa.

Formação considerada

De acordo com o Regime Jurídico da Formação Contínua²⁶, a formação contínua considerada para os efeitos previstos no ECD²⁷ é a seguinte:

- As ações acreditadas e creditadas pelo CCPFC;
- As ações reconhecidas e certificadas pelas entidades formadoras;
- A formação desenvolvida no quadro dos programas europeus, desde que acreditada pelo CCPFC.

²⁶ Cf. art.º 8.º, Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro

²⁷ Cf. Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro

Para efeitos do disposto no ECD, a frequência das ações reconhecidas e certificadas pelas entidades formadoras tem como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo.

Formação obrigatória²⁸

Para efeitos de preenchimento dos requisitos previstos para a avaliação do desempenho e para a progressão na carreira dos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior previstos no ECD, exige-se que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC.

Importa esclarecer que

O Despacho n.º 779/2019, de 18 de janeiro, alterado pelos Despachos n.º 6851-A/2019, de 31 de julho, e n.º 2053/2021, de 24 de fevereiro, define as prioridades de formação contínua dos docentes, bem como a formação que se considera abrangida na dimensão científica e pedagógica.

Professores contratados – Os docentes contratados não são obrigados a frequentar ações de formação contínua de professores para efeitos de avaliação do desempenho docente. A classificação do domínio deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final.

- Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

Indicadores	1. Realizou formação contínua diversificada.
	2. A formação frequentada está em consonância com as necessidades do AE e com a realidade dos seus alunos.
	3.. Concluiu formação pertinente e com reflexo visível na prática do docente.

Critérios de evidência	Avaliação	Fontes de recolha de dados
Evidencia todos os indicadores	Excelente – 9 a 10	Atas dos órgãos e estruturas
Evidencia 2 indicadores	Muito Bom - 8 a 8,9	Relatórios de atividades dos coordenadores, diretores de turma e outros
Evidencia 1 indicador	Bom - 6,5 a 7,9	Processo individual do docente.
Evidencia apenas 1 indicador sem pertinência (1)	Regular - 5 a 6,4	
Evidencia apenas um indicador sem pertinência	Insuficiente - 1 a 4,9	

(1) A formação realizada não reflete, de forma inequívoca, qualquer relação com os contextos pedagógicos e/ou organizacionais do docente em avaliação.

²⁸ Cf. art.º 9.º, Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro

12. Observação de aulas

A observação de aulas é obrigatória nos seguintes casos:

- Docentes em período probatório;
- Docentes integrados no 2.º e no 4.º escalões da carreira docente;
- Para efeito de atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão;
- Docentes integrados na carreira que obtenham a menção de Insuficiente.
- Docentes contratados abrangidos pelo n.º 5, do art.º 44.º do Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio.

A observação de aulas é da competência dos avaliadores externos, que procedem ao registo das suas observações.

A observação de aulas corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.

A observação de aulas dos docentes integrados no 5.º escalão da carreira docente é realizada no último ano escolar anterior ao fim de cada ciclo avaliativo.

Sendo a observação de aulas um requisito obrigatório para os docentes em período probatório, para o acesso aos 3.º e 5.º escalões e para docentes de carreira que obtenham a menção de *Insuficiente* (*cf.* alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 18.º do DR n.º 26/2012), esta não carece de apresentação de requerimento²⁹. Em igual situação, encontram-se os docentes contratados abrangidos pelo n.º 5, do art.º 44.º do Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio.

O DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, apenas refere a obrigatoriedade da apresentação do referido requerimento na alínea c) do n.º 2 do artigo 18.º, para obtenção da menção de *Excelente*, sendo a estes docentes que se refere o n.º 2 do artigo 10.º do Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro.³⁰

Contudo, e de acordo com as informações do Coordenador da Bolsa dos Avaliadores Externos, TODOS os docentes que, em qualquer das situações anteriores, pretendam ter aulas observadas, deverão preencher o pedido na página web do CFAE (<https://cfaecd.cfae.pt/>).

Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo, à exceção dos docentes abrangidos pelo n.º 5, do art.º 44.º do Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio.

²⁹ Cf. ponto 13.1., Nota informativa da DGAE de 15 de junho de 2020

³⁰ Ver nota anterior.

O Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da avaliação do desempenho docente, previstos no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

13. Docentes em Período Probatório³¹

O docente em período probatório é acompanhado nos planos didático, pedagógico e científico por um outro docente, sempre que possível do seu grupo de recrutamento, que se encontre posicionado no 4.º escalão ou superior e que tenha tido, no mínimo, a menção qualitativa de Bom na última avaliação de desempenho, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 31.º do ECD.

A **designação** do docente que apoia o docente em período probatório, identificado como **professor acompanhante**, é feita pelo coordenador do departamento, pelo conselho de docentes do grupo de recrutamento a que pertence, ou pelo Diretor do AE.

Compete ao professor acompanhante³²

- Apoiar a elaboração e acompanhar a execução de um plano individual de trabalho (adiante designado por PIT) para o docente em período probatório que verse as componentes científica, pedagógica e didática;
- Apoiar o docente em período probatório na preparação e planeamento das aulas, bem como na reflexão sobre a respetiva prática pedagógica, ajudando-o na sua melhoria;
- Avaliar o trabalho individual desenvolvido;
- Elaborar relatório da atividade desenvolvida, incluindo os dados da observação de aulas obrigatoriamente realizada;
- Participar no processo de avaliação do desempenho do docente em período probatório.

O **PIT do docente em período probatório** não pode exceder 2 páginas, contendo de forma explícita e coerente a previsão do trabalho a realizar nos domínios didático, pedagógico e científico, a indicação da respetiva calendarização e avaliação.

O **relatório final**, apresentado pelo professor acompanhante, e o **RAA**, apresentado pelo docente que completou o período probatório, não podem exceder 5 páginas. Só é permitido anexar documentos ao relatório final do professor acompanhante.

A **avaliação do docente em período probatório** é feita nos termos do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro³³.

³¹ Cf. Despacho n.º 9488/2015, de 20 de agosto

³² Cf. n.º 5, art.º 31, ECD

³³ Cf. n.º 4 do artigo 40.º do ECD

O **ciclo de avaliação** dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período³⁴.

14. Classificação Final³⁵

O resultado da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação.

São consideradas as seguintes ponderações:

Avaliação sem observação de aulas

60%	Para a dimensão científica e pedagógica
20%	Para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade
20%	Para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional

Avaliação com observação de aulas

60%	Para a dimensão científica e pedagógica	dimensão externa (70%) dimensão interna (30%)
20%	Para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade	
20%	Para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional	

As classificações são ordenadas, em reunião da SADD, de forma crescente por universo de docentes, de modo a proceder à sua conversão.

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 de 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.

³⁴ Cf. n.º 8 do artigo 5.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

³⁵ Cf. art.º 21.º., Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

Os percentis aplicam-se por universo de docentes nos termos definidos no Despacho n.º 12566/2012, de 26 de setembro, e, ainda, no disposto no artigo 4.º, alínea d, do Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro (AE alvo de avaliação externa). A atribuição das menções qualitativas de Muito Bom e de Excelente depende do cumprimento efetivamente verificado de 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD.

A SADD atribui a classificação final após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos.

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

15. Avaliação por Ponderação Curricular³⁶

Podem ser avaliados por **ponderação curricular** os docentes:

- Que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salvaguarde o direito à progressão na carreira de origem e não tenham funções letivas distribuídas. São avaliados para efeitos do artigo 37.º do ECD;
- Que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efetiva de trabalho que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho e não queiram mobilizar a avaliação anterior;
- Abrangidos pela Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro, quando não dispõem da avaliação decorrente do regime que lhes é aplicável;
- Diretores, quando exercem o cargo há menos de dois anos;
- Em regime de contrato a termo que não tenham 180 dias de serviço letivo efetivo, cujas ausências decorram de gravidez de risco ou de licença de parentalidade, e que não tenham uma avaliação anterior para mobilizar.

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 agrupamento³⁷, através de **requerimento** apresentado ao Diretor (modelo apresentado **no anexo 6** deste documento).

A este 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.

³⁶ Cf. Despacho normativo nº 19/2012, , de 17 de agosto

³⁷ Cf. Anexo 1 deste documento

Os elementos a considerar para a ponderação curricular e a **respetiva valoração³⁸** são os que se apresentam na tabela seguinte

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

*Ponderação a atribuir no caso de o docente não ter o exercício de cargos e funções (será atribuído 1 ponto na alínea d)).

Tabela 3. Elementos a considerar para a ponderação curricular e a respetiva valoração

Período a considerar³⁹

A avaliação por ponderação curricular não se reporta exclusivamente ao tempo de permanência no escalão em avaliação.

No caso da **formação contínua**, apenas relevará aquela que não tiver sido considerada em anteriores avaliações do desempenho, conforme prevê o n.º 2 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto.

Acesso à menção de *Excelente*⁴⁰

Os docentes avaliados por ponderação curricular podem aceder à menção de *Excelente*, sem terem observação de aulas, uma vez que a ponderação curricular pressupõe que os docentes se encontram numa situação que inviabiliza a avaliação nos termos do DR n.º 26/2012.

A **classificação final** é da competência da SADD, de acordo com a *alínea d) do n.º 1 do artigo 43.º do ECD*, respeitando a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no *artigo 46.º do ECD*.

Os **Critérios de avaliação dos elementos da ponderação curricular do AEV** encontram-se no **Anexo 7** deste documento.

³⁸ Cf. Art.º 13.º, Despacho normativo nº 19/2012, , de 17 de agosto

³⁹ Cf. ponto 6.2, Nota informativa da DGAE de 15 de junho de 2020

⁴⁰ Cf. ponto 6.3, Nota informativa da DGAE de 15 de junho de 2020

16. Critérios de desempate⁴¹

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

1.º Critério	A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica.
2.º Critério	A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade.
3.º Critério	A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.
4.º Critério	A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do DL n.º 20/2006, de 31/01, alterado pelo DL n.º 51/2009, de 27/02.
5.º Critério	O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

17. Efeitos da avaliação

Menção de Excelente num ciclo avaliativo determina	A bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte.
Menção de Muito Bom num ciclo avaliativo determina	A bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte.
Menção de Excelente ou de Muito Bom no 4.º e 6.º escalões permite	A progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas nos termos no ECD.
Menção qualitativa igual ou superior a Bom determina	Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente. A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório.
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, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo Conselho Pedagógico.
Menção de Insuficiente implica	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. 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.

Aprovado em sede do Conselho Pedagógico, em 26 de novembro de 2025

O Presidente do Conselho Pedagógico



⁴¹ Cf. Art.º 22.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

ANEXOS

ANEXO 1

Calendarização da ADD

CALENDARIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO

(Nos anos letivos em que as datas não coincidirem com dias úteis, passa o efeito para os dias úteis imediatos)

Fases do Processo	Intervenientes	Datas limite
Aprovação do DRA	Conselho Pedagógico	Novembro
Publicitação dos documentos da ADD	SADD	Dezembro
Publicitação dos Avaliadores Internos	Diretor	Dezembro
Entrega de pedido de alteração do Regime Especial para o Regime Geral	Docentes referidos no art. 27º do DR 26/2012, de 21 de fevereiro	30 de outubro do 1.º ano do ciclo avaliativo
Requerimento de observação de aulas (obrigatoriamente na plataforma do CFAECDL)	Docentes que pretendam a menção de <i>Excelente</i>	16 de dezembro
Comunicação do(s) professor(es) acompanhante(s) ao(s) docente(s) em Período Probatório	Diretor do AE	Novembro
Declaração de opção pelo Agrupamento onde se efetuará a avaliação	Docentes contratados a exercer em mais do que 1 AE	Novembro
Entrega do PIT ao professor acompanhante	Docentes em Período Probatório	Final do 1.º Período
Entrega do Projeto Docente ao Avaliador Interno	Docentes que pretendam ser avaliados pelo Projeto Docente	Final do 1.º Período
Entrega de requerimento para avaliação por ponderação curricular	Docentes abrangidos pelo Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto	Final do 1.º Período
Requerimento para dispensa de avaliação	Docentes que solicitaram a aposentação	30 de novembro
Comunicação da apreciação do Projeto Docente	Avaliador Interno	31 de janeiro
Entrega do RAA* ou do CV para avaliação por ponderação curricular	Docentes avaliados	Junho**
Levantamento dos RAA para apreciação	Avaliador Interno	A partir do dia útil seguinte à entrega do RAA
Entrega do DRA, devidamente preenchido	Avaliador Interno	13 de julho
Aprovar e harmonizar propostas de classificação final, aplicar percentagens de diferenciação	SADD	julho
Comunicação escrita das avaliações finais	Diretor	julho
Entrega de reclamações nos serviços administrativos	Docentes reclamantes	10 dias úteis após a data da comunicação formal da classificação final
Decisão sobre a reclamação e respetiva notificação ao avaliado	SADD ou Diretor	15 dias úteis após a receção da reclamação
Recurso sobre a reclamação, a entregar nos serviços administrativos	Docentes recorrentes	10 dias úteis após a data da notificação
Notificação ao Diretor ou SADD para apresentação de contra-alegação	Presidente do CG	A definir
Contra-alegação e nomeação de árbitro	SADD ou Diretor	10 dias úteis subsequentes à data do recurso
Notificação aos 2 árbitros para reunirem e nomearem o 3.º árbitro	Presidente do CG	5 dias úteis após a apresentação das contra-alegações
Designação do 3.º árbitro (na ausência de acordo entre os dois árbitros)	Presidente do CG	10 dias úteis após a reunião dos 3 árbitros
Apresentação da proposta de decisão sobre o recurso, para homologação do Presidente do Conselho Geral	Presidente do Conselho Arbitral	5 dias úteis após a receção da proposta
Homologação da proposta de decisão sobre o recurso	Presidente do CG	5 dias úteis após a receção da proposta
Comunicação ao Diretor / SADD	Presidente do CG	5 dias úteis após a receção da proposta
Comunicação do resultado ao avaliado	Diretor	10 dias úteis

* O RAA deverá ter até 3 páginas A4, espaço 1,15, letra Arial 11 (sem anexos),

** Docentes Contratados – entregar o relatório nos Serviços Administrativos até ao dia 17/06/2026 (para docentes do 2.º Ciclo) ou 1/07/2026 (para docentes do Pré-Escolar e 1.º Ciclo); Docentes que não são avaliados – entregar o relatório nos Serviços Administrativos até ao dia 31/07/2026;

Docentes alvo de Avaliação Externa – entregar o relatório nos Serviços Administrativos até ao dia 17/06/2026 (para docentes do 2.º Ciclo) ou 1/07/2026 (para docentes do Pré-Escolar e 1.º Ciclo); Docentes do Quadro, avaliados internamente – entregar o relatório nos Serviços Administrativos até ao dia 30/06/2026;

ANEXO 2

Modelo de Projeto Docente

PROJETO DOCENTE

(artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/212, de 21 de fevereiro)

AE / EnA

ANO LETIVO:

2025/2026

Código do estabelecimento

1 - Identificação do(a) docente avaliado(a)

Nome

Grupo de recrutamento

Situação profissional

Escalão

2 - Identificação do avaliador

Nome

Grupo de recrutamento

Situação profissional

Escalão

Cargo

O projeto docente tem por referência as metas e objetivos traçados no Projeto Educativo do Agrupamento e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização. Traduz-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído.

Nota: É entregue nos Serviços Administrativos, devendo o docente dar conhecimento, por mail, ao Diretor e ao(à) avaliador(a) de que fez entrega do seu projeto docente.

A contagem do número de páginas só se inicia a partir da página seguinte.

1. DIMENSÃO A – CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA

1.1. Serviço distribuído	Ano(s)	Turma(s) / Grupos	Disciplinas(s)/Atividades	Total de horas
Componente letiva				
Componente não letiva	Objetivo(s)		Total de horas	
Cargo(s)/Projetos				Total de horas
Redução/Dispensa da componente letiva (n.º de horas)				
Total de horas semanais				

1.2. Preparação e organização das atividades educativas ou estratégias de intervenção

Referir

Breve contextualização das turmas

Compromisso – (O que vou fazer? – Estratégias / atividades previstas / avaliação)

Articulação com

os objetivos e as metas do PE

as medidas do PAE

as medidas do PRA

1.3. Resultados esperados

Referir

Compromisso – (Taxa de sucesso / taxa de qualidade de sucesso / disciplina)

Articulação com

os objetivos e as metas do PE

as medidas do PAE

as medidas do PRA

2. DIMENSÃO B – PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

2.1. Participação / Dinamização nas / atividades previstas / a inserir no PAE

Referir

Compromisso – Justificação da seleção das atividades a desenvolver e a propor (quadro abaixo), de acordo com o contexto referido em 1.2

Atividades incluídas no PAA	Objetivos do PEE	Metas do PEE	Destinatários	Calendarização prevista

Atividades a incluir PAA	Objetivos do PEE	Metas do PEE	Destinatários	Calendarização prevista

3. DIMENSÃO C – FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

3.1. Formação a realizar e o seu contributo para a melhoria da ação educativa

Referir

Compromisso – Indicação das atividades formativas a desenvolver e respetiva justificação, de acordo com o contexto referido em 1.2. e as metas / os objetivos do PE.

Data

O avaliado

A Preencher pelo Coordenador(a) de Departamento / Avaliador(a) Interno (a)

Concordo

Não Concordo

Fundamentação

Data

O avaliador

ANEXO 3

O Documento de Registo de Avaliação (DRA) do AEV

Documento de Registo de Avaliação (DRA)

(a preencher pelo(a) avaliador(a) interno(a))

I - Identificação do(a) Avaliado(a)

Nome:		GR		NIF	
-------	--	----	--	-----	--

Situação Profissional:	Docente de carreira		Contratado		Técnico Especializado	
------------------------	---------------------	--	------------	--	-----------------------	--

Escalão/Índice		C/ Avaliação Externa		S/ Avaliação Externa	
----------------	--	----------------------	--	----------------------	--

II - Identificação do(a) avaliador(a)

Nome:		GR		NIF	
-------	--	----	--	-----	--

Condição de avaliador(a):	Coordenador(a) de Depart.		Avaliador(a) designado		Diretor	
---------------------------	---------------------------	--	------------------------	--	---------	--

Período de avaliação:	de		a:	
-----------------------	----	--	----	--

A. DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA (1.1 – 50%; 1.2 – 50%)

1.1. Compromisso com a Promoção da Aprendizagem e do Desenvolvimento Pessoal e Cívico dos Alunos

Indicadores	Pontuação	Observações /justificação das pontuações intermédias
1. Gere o currículo com o objetivo de que os alunos desenvolvam as Aprendizagens Essenciais e as competências previstas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.		
2. Tem uma atuação preventiva que permita antecipar e prevenir o insucesso e o abandono escolares.		
3. Define dinâmicas de trabalho pedagógico diversas e adequadas, tendo por referência as especificidades da turma/grupo de alunos.		
4. Desenvolve trabalho de natureza interdisciplinar.		
5. Promove a criação de um ambiente educativo assente em valores reconhecidos, incentivando a disciplina, o envolvimento e estimulando a aprendizagem dos alunos.		
6. Partilha conhecimentos e experiências no desenvolvimento da sua ação pedagógica (reunião de grupo; desmultiplicação da formação).		

1.2. Processos de Avaliação Pedagógica

Indicadores	Pontuação	Observações /justificação das pontuações intermédias
1. Utiliza a avaliação formativa com caráter contínuo e sistemático, ao serviço das aprendizagens.		
2. Recorre a uma variedade de procedimentos, técnicas e instrumentos de recolha de informação, adequados à diversidade das aprendizagens, aos destinatários e às circunstâncias em que ocorrem.		
3. Apresenta, em tempo útil, os resultados da avaliação das aprendizagens aos alunos.		
4. Promove a autoavaliação e autorregulação das aprendizagens dos alunos.		
5. Reflete acerca da progressão na aprendizagem dos alunos e utiliza os resultados obtidos por estes na preparação, organização e realização das atividades letivas.		

B. DIMENSÃO PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

Indicadores	Pontuação	Observações /justificação das pontuações intermédias
1. Desenvolve uma cultura de partilha e de cooperação com os pares		
2. Envolve-se na construção de instrumentos facilitadores da vida profissional comum.		
3. Contribui para a criação e manutenção da imagem do Agrupamento de Escolas		
4. Organiza/dinamiza projetos/atividades/ações, inseridos na missão do Agrupamento: <ul style="list-style-type: none"> ● Conceção; ● Planeamento ● Concretização ● Avaliação		
5. Participa (sem qualquer intervenção de natureza organizativa)		
6. Contribui para o alcance das metas previstas no projeto educativo		
7. Apresenta propostas de trabalho contribuindo com inovação e criatividade para a melhoria do funcionamento da estrutura ou órgão		
8. Colabora na construção e partilha materiais e recursos pedagógicos		
9. Contribuição para a articulação curricular vertical e horizontal		
10. Evidencia capacidades de liderança na coordenação dos grupos de trabalho, na organização e planificação das atividades		
Caso se aplique		
1. Incentiva a participação dos Enc. de Educação no processo educativo dos seus educandos		
2. Informa os Enc. de Educação sobre o aproveitamento e comportamento dos seus educandos		

C. DIMENSÃO FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Indicadores	Pontuação	Observações /justificação das pontuações intermédias
1. Realizou formação contínua diversificada.		
2. A formação frequentada está em consonância com as necessidades do AE e com a realidade dos seus alunos.		
3.. Concluiu formação pertinente e com reflexo visível na prática do docente.		

Registo da Classificação

Dimensão	Domínio(s)	Pontuação		Ponderação	Classificação
		Parcial	Final Dimensão		
A. CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA	Compromisso com a promoção da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos.			X 0,6	
	Processos de avaliação pedagógica.				
B. DIMENSÃO PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE				X 0,2	
C. DIMENSÃO FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL				X 0,2	
CLASSIFICAÇÃO FINAL					

Data: ____/____/_____ O(A) Avaliador(a) Interno(a) _____

A preencher pela SADD

(Sem Avaliação Externa)

Classificação proposta pelo(a) avaliador(a) interno

Avaliação Final do Desempenho Docente	Classificação	
	Menção	

Fundamentação (Despacho n.º 12566/2012, de 26 de setembro)**Aprovado pela SADD a ____/____/____****Assinaturas dos elementos da SADD**

Comunicação da Avaliação Final do Desempenho

Tomei conhecimento,

Data: ____/____/____ Assinatura do(a) Avaliado(a) _____

A preencher pela SADD

(Com Avaliação Externa)

Dimensão		Pontuação Parcial	Ponderação	Classificação Parcial		Ponderação	Classificação
A. CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA	Dimensão Externa		X 0,7			X 0,6	
	Dimensão Interna		X 0,3				
B. DIMENSÃO PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE						X 0,2	
C. DIMENSÃO FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL						X 0,2	
CLASSIFICAÇÃO FINAL							
Avaliação Final do Desempenho Docente	Classificação						
	Menção						
Fundamentação (Despacho n.º 12566/2012, de 26 de setembro)							
Aprovado pela SADD a _____/_____/_____							
Assinaturas dos elementos da SADD							
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>							

Comunicação da Avaliação Final do Desempenho

Tomei conhecimento,

Data: _____/_____/_____

Assinatura do(a) Avaliado(a) _____

ANEXO 4

**Modelo de RAA do AEV e do respetivo parecer do Avaliador
Interno**

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

(Para cumprimento do disposto no artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

1. IDENTIFICAÇÃO DO(A) AVALIADO(A)

Nome:		Grupo de recrutamento:	
CC:	NIF:	Código DGAE:	160532
Situação profissional:	Docente de carreira	Escalão:	Contratado

2. IDENTIFICAÇÃO DO(A) AVALIADOR(A)

Nome:	Grupo de recrutamento:	Escalão:
Funções:	Diretor / Coordenador(a) Departamento	Docente do Grupo de Recrutamento

3. CONDIÇÕES DE AVALIAÇÃO

Com componente letiva	SIM	NÃO		
Período em avaliação: 1 de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026				
Cumprimento da componente letiva:	igual ou superior a 95%		inferior a 95%	

REFLEXÃO SOBRE A ATIVIDADE DESENVOLVIDA NO ANO ESCOLAR DE 2025/2026

DIMENSÃO CIENTÍFICO – PEDAGÓGICA

Prática letiva – planificação e preparação do ensino de acordo com as finalidades / aprendizagens previstas:

Atividades promovidas:

Análise dos resultados obtidos – diferentes tipos de avaliação das aprendizagens para efeitos de diagnóstico e regulação do processo de ensino:

PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA / AE E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

Contributo para os objetivos e metas fixadas no Projeto Educativo e concretização do PAA do Agrupamento.
Participação nos Órgãos do AEV:

FORMAÇÃO CONTINUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

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

Agrupamento de Escolas de Vouzela

Vouzela, ____ de _____ de _____

O(A) Docente Avaliado(a)

Parecer sobre o Relatório de Autoavaliação
(Alínea c) artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 26/212, de 21 de fevereiro)

1. Identificação do(a) docente avaliado(a)

Nome

2. Identificação do(a) avaliador(a)

Nome

3. Relatório de autoavaliação

Ano Letivo

4. Parecer

Data

O(A) Avaliador(a)

ANEXO 5

Modelo de Requerimento Regime Geral

REQUERIMENTO PARA OPÇÃO PELO REGIME GERAL DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

(n.º 7 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

_____ professor(a) do quadro a exercer funções no Agrupamento de Escolas de Vouzela, no grupo de recrutamento _____, do departamento de _____, portador(a) do CC nº _____, NIF _____, posicionado(a) no _____ escalão da carreira docente, encontrando-se abrangido(a) pelo disposto na alínea⁴² _____ do n.º 1 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 7 do artigo 27.º do referido normativo legal, requerer a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.

Vouzela, ____/____/____

O(A) Docente Avaliado(a)

(nome)

Entregue em formato impresso
<i>Serviços Administrativos do Agrupamento</i>
Data ____/____/____
_____ (assinatura sob carimbo)

Despacho do Diretor do Agrupamento
Data ____/____/____
_____ (assinatura)

⁴² **a)** Posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos Satisfaz e que, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom;
b) Posicionados no 9.º e 10.º escalões da carreira docente;
c) Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento ou de departamento curricular e o avaliador por este designado.

ANEXO 6

Modelo de Requerimento Regime Especial do Tempo de Serviço

REQUERIMENTO ESPECIAL DE RECUPERAÇÃO DO TEMPO DE SERVIÇO

(Decreto-Lei n.º 487-B/2024, de 25 de julho)

Progressão na Carreira – Mobilização de Avaliação de Desempenho, para efeitos de progressão na carreira, de acordo com o previsto nas alíneas b) e c) do n.º 2, Artigo 37.º, da ECD.

Serviços Administrativos
N.º de entrada
DATA
Rubrica do funcionário

Exmo. Sr.

Diretor do Agrupamento de Escolas de Vouzela

_____, docente do grupo de recrutamento _____
no Agrupamento de Escolas de Vouzela, portador(a) do cartão de cidadão n.º _____, NIF

_____, posicionado(a) no _____ escalão da carreira docente, vem, por este meio,
requerer a V.ª Ex.ª a mobilização da última Avaliação de Desempenho Docente (Ano Letivo ____ / ____),
nos termos do n.º 4, artigo 5.º, do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, para efeitos de progressão
na carreira.

Cumpre tempo de serviço para mudança de escalão em _____.

Pede deferimento.

_____, de _____ de _____

O(A) requerente,

Decisão do Diretor:

Defiro

Data: ____/____/____

Indefiro

Assinatura: _____

ANEXO 7

Modelo de Requerimento Avaliação de Desempenho Docente

REQUERIMENTO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Serviços Administrativos
N.º de entrada
DATA
Rubrica do funcionário

Exmo. Sr.

Diretor do Agrupamento de Escolas de Vouzela

_____, docente do grupo de recrutamento _____
no Agrupamento de Escolas de Vouzela, portador(a) do cartão de cidadão n.º _____, NIF

_____, posicionado(a) no _____ escalão da carreira docente, com previsível mudança
de escalão no Ano Letivo _____ / _____, vem solicitar a V.ª Ex.ª que seja avaliado(a) nos termos da Lei.

Pede deferimento.

_____, de _____ de _____

O(A) requerente,

Decisão do Diretor:

Defiro

Data: ____/____/____

Indefiro

Assinatura: _____

ANEXO 8

**Modelo de Requerimento para Avaliação por Ponderação
Curricular**

Requerimento para Avaliação por Ponderação Curricular

(n.º 9, do artigo 40.º do ECD, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, e Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)

Serviços Administrativos
N.º de entrada
DATA
Rubrica do funcionário

Exmo. Sr.

Diretor do Agrupamento de Escolas de Vouzela

_____, docente do grupo de recrutamento _____ no Agrupamento de Escolas de Vouzela, portador(a) do cartão de cidadão n.º _____, NIF _____, posicionado(a) no _____ escalão da carreira docente, vem, nos termos do n.º 9, do artigo 40.º do ECD, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, e Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, requerer a avaliação do desempenho no presente ano escolar, por ponderação curricular, no seguinte caso (assinalar com x):

- a) Na falta da avaliação do desempenho prevista no n.º 6 do artigo 40.º do ECD.
- b) Tendo-lhe sido atribuída a avaliação do desempenho prevista no n.º 6 do artigo 40.º do ECD, e pretendendo a sua alteração.
- c) Os docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

Na data definida no calendário do processo de avaliação do desempenho docente, entregarei cópia dos documentos necessários à ponderação curricular, designadamente o currículo, a documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades e de outra documentação que considero relevante e que não consta no meu processo individual.

Pede deferimento.

_____, de _____ de _____

O(A) requerente,

Decisão do Diretor:

Defiro

Data: ____/____/____

Indefiro

Assinatura: _____

ANEXO 9

Critérios de Avaliação por Ponderação Curricular

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

(n.º 4 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)

ELEMENTOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR	
A. Habilidades académicas e profissionais	Pontuação
Possui habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira.	10
Possui habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira.	1
Ponderação 10%	
B. Experiência profissional	Pontuação
Foi designado(a) ou participou, cumulativamente, nos seguintes projetos/ações: grupos de trabalho, estudos ou projetos; atividade de formador; realizou conferências, palestras ou outras atividades idênticas.	10
Foi designado(a) ou participou em três dos seguintes projetos/ações: grupos de trabalho, estudos ou projetos; atividade de formador; realizou conferências, palestras ou outras atividades idênticas.	8,9
Foi designado(a) ou participou em dois dos seguintes projetos/ações: grupos de trabalho, estudos ou projetos; atividade de formador; realizou conferências, palestras ou outras atividades idênticas.	7,9
Foi designado(a) ou participou num(a) dos(as) seguintes projetos/ações: grupos de trabalho, estudos ou projetos; atividade de formador; realizou conferências, palestras ou outras atividades idênticas.	6,4
Não foi designado(a) e não participou em nenhum dos projetos/ações enunciados.	4,9
Ponderação 40% ou 45%*	
C. Valorização Curricular	Pontuação
Valorizou o seu currículo nas seguintes vertentes: adquiriu habilitação superior à legalmente exigível à data da integração na carreira, publicou artigos científicos ou pedagógicos e participou em ações de formação, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com certificação, em volume igual ou superior a 50 horas.	10
Valorizou o seu currículo em duas das seguintes vertentes: adquiriu habilitação superior à legalmente exigível à data da integração na carreira; publicou artigos científicos ou pedagógicos, participou em ações de formação, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com certificação, em volume igual ou superior a 50 horas.	8,9
Valorizou o seu currículo numa das seguintes vertentes: adquiriu habilitação superior à legalmente exigível à data da integração na carreira; publicou artigos científicos ou pedagógicos, participou em ações de formação, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com certificação, em volume igual ou superior a 50 horas.	7,9
Participou em ações de formação, congressos seminários ou oficinas de trabalho, com certificação em volume igual ou superior a 25 horas e inferior a 50 horas.	6,4
Não participou em ações de formação, congressos seminários ou oficinas de trabalho, com certificação, ou participou em volume inferior a 25 horas.	4,9
Ponderação 30% ou 35%*	
D - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	Pontuação
Exerceu cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público e relevante interesse social previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto.	
Não exerceu qualquer cargo dirigente ou outro cargo ou função de reconhecido interesse público e relevante interesse social previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto.	
Ponderação 20% ou 10%*	

* Aplicação do disposto no n.º 5 do Artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto

DOCUMENTO DE REGISTO DE AVALIAÇÃO PONDERAÇÃO CURRICULAR

(artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)

I - Identificação do(a) avaliado(a)

Nome:	GR	NIF
-------	----	-----

Situação Profissional:	Docente de carreira	Escalão/Índice
------------------------	---------------------	----------------

A preencher pela SADD

ELEMENTOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR	Ponderação	Fundamentação	Pontuação
A. Habilidades académicas e profissionais	10%		
B. Experiência profissional	40% ou 45%*		
C. Valorização Curricular	40% ou 45%*		
D - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20% ou 10%*		

*Na falta de exercício dos cargos e funções referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º, é atribuída ao avaliado 1 ponto nessa componente D, com alteração das ponderações previstas nas componentes A, B e C.

Avaliação Final do Desempenho Docente	Classificação	Menção

Fundamentação (Despacho n.º 12566/2012, de 26 de setembro)

Aprovado pela SADD a ____ / ____ / ____

Assinaturas dos elementos da SADD

Comunicação da Avaliação Final do Desempenho

Tomei conhecimento,

Data: ____ / ____ / ____ Assinatura do(a) Avaliado(a) _____