AE VILA FLOR

REPÚBLICA PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILA FLOR

Referencial de procedimentos:

Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente

Ano letivo 2025/2026

Índice

1- ENQUADRAMENTO ... 3

2- ELEMENTOS DE REFERÊNCIA ... 4

2.1. Enquadramento legal ... 4

2.2. Documentos estruturantes do Agrupamento ... 5

2.3. Princípios orientadores ... 8

3- REGIME GERAL DA AVALIAÇÃO ... 10

3.1. Objetivos da Avaliação no Regime Geral ... 10

3.2. Sujeitos da Avaliação ... 10

3.3. Ciclo de Avaliação ... 10

3.4. Avaliação no Período Probatório ... 11

3.5. Natureza e Dimensão Formativa do Regime Geral ... 11

3.6. Procedimentos Gerais ... 12

3.7. Competências das Estruturas ... 12

3.8. Regime Especial de ADD ... 12

3.8.1. Regime especial de avaliação decorrente do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 15/2025 ... 12

3.8.2. Regime especial de avaliação pelo art.º 27.º do DR n.º 26/2012 ... 13

3.8.3. Regime especial de avaliação por ponderação curricular - Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto ... 14

4- DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO: DOMÍNIOS, PARÂMETROS E NÍVEIS DE DESEMPENHO ... 14

4.1. A - Dimensão Científico-Pedagógica ... 14

4.2. B - Dimensão Participação na Escola e Relação com a Comunidade ... 16

4.3. C - Dimensão Desenvolvimento Profissional e Ética ... 17

4.4. Parâmetros e Critérios de Avaliação ... 18

5- INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E SUAS COMPETÊNCIAS ... 18

5.1. Docente Avaliado ... 18

5.2. Avaliador Interno ... 19

5.3. Avaliador Externo ... 20

5.4. Secção de Avaliação do Desempenho Docente ... 20

5.5. Diretor ... 20

5.6. Conselho Pedagógico ... 21

6- INSTRUMENTOS DA AVALIAÇÃO ... 21

6.1. Projeto Docente (opcional) ... 22
6.2. Relatório de Autoavaliação (obrigatório) ... 22
6.3. Ficha de Avaliação ... 22
6.4. Documentos Complementares (apenas quando indispensáveis) ... 23
6.5. Princípios Orientadores da Utilização dos Instrumentos ... 23
7- PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO ... 23
7.1. Designação dos avaliadores ... 24
7.2. Reunião inicial ... 24
7.3. Acompanhamento do processo ... 24
7.4. Observação de aulas ... 25
7.5. Entrega dos instrumentos da avaliação ... 25
7.6. Reunião final ... 25
7.7. Proposta e homologação da classificação ... 26
7.8. Reclamação e recurso ... 26
8- CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO ... 27
9- RESULTADO DA AVALIAÇÃO ... 28
10- EFEITOS DA AVALIAÇÃO ... 29
10.1. Progressão na carreira ... 29
10.2. Relevância das menções qualitativas ... 30
10.3. Docentes sujeitos a vagas (5.º e 7.º escalões) ... 30
10.4. Efeitos da avaliação insuficiente ... 30
10.5. Registo das classificações ... 30
11- CRITÉRIOS DE DESEMPATE ... 31
12- DISPOSIÇÕES FINAIS ... 31

Índice de tabelas

Tabela 1- Domínios e Parâmetros do Dimensão Científico-Pedagógica ... 15
Tabela 2- Parâmetros da Participação na Escola ... 17
Tabela 3- Parâmetros do Desenvolvimento Profissional ... 17
Tabela 4-Competências do Docente Avaliado ... 19
Tabela 5- Competências do Avaliador Interno ... 19
Tabela 6- Competências do Avaliador Externo ... 20
Tabela 7- Competências da SADD ... 20
Tabela 8- Competências do diretor ... 21

Tabela 9- Competências do Conselho Pedagógico 21

1- ENQUADRAMENTO

A Avaliação do Desempenho Docente (ADD) constitui um instrumento fundamental de melhoria da qualidade do serviço educativo, de valorização profissional e de promoção da reflexão sobre as práticas pedagógicas, conforme consagrado no Estatuto da Carreira Docente (ECD) e no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

O presente Referencial de ADD estabelece os critérios, procedimentos, parâmetros e princípios orientadores que regulam o processo avaliativo no Agrupamento, assegurando o cumprimento rigoroso do quadro legal em vigor e promovendo uma cultura de transparência, equidade e desenvolvimento profissional contínuo.

A ADD reveste um caráter simultaneamente regulador e formativo. Não se limita à atribuição de uma classificação: pretende promover reflexão crítica, colaboração docente, articulação curricular, inovação pedagógica e melhoria das práticas, reforçando a qualidade das aprendizagens e o compromisso com o desenvolvimento integral dos alunos.

No contexto legislativo atual, marcado pela aplicação do regime de recuperação do tempo de serviço, é exigido às escolas um acompanhamento cuidadoso da gestão dos ciclos avaliativos, dado que os prazos, os requisitos de avaliação e os procedimentos de progressão ficaram condicionados por estes regimes especiais e transitórias estabelecidas pela nova legislação. Este referencial incorpora, por isso, as disposições legais atualizadas, garantindo aos docentes e aos avaliadores segurança jurídica, estabilidade procedimental e clareza interpretativa.

O Agrupamento afirma, através deste referencial, uma visão de ADD assente na:

- coerência entre avaliação e desenvolvimento profissional;
- responsabilidade individual e coletiva;
- colaboração e partilha entre docentes;
- articulação pedagógica e curricular;
- aproximação entre a prática docente e os objetivos organizacionais;
- valorização da inovação, da inclusão e da qualidade pedagógica.

O presente documento é, assim, um instrumento estruturante para assegurar que a ADD se concretiza de forma justa, rigorosa, contextualizada e promotora da qualidade educativa, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura profissional exigente, colaborativa e alinhada com as expectativas da comunidade educativa.

2- ELEMENTOS DE REFERÊNCIA

A ADD do nosso Agrupamento baseia-se num conjunto de elementos de referência legal, organizacional e pedagógica, que orientam e enquadram o processo avaliativo, garantindo a sua coerência, equidade e conformidade com o regime jurídico aplicável.

2.1. Enquadramento legal

A ADD no Agrupamento desenvolve-se no respeito pela legislação aplicável à carreira docente, ao regime de avaliação, ao enquadramento curricular e às políticas nacionais de educação. São elementos de referência legal, na sua redação atual, os seguintes diplomas:

a) Regime da Carreira Docente, Avaliação do Desempenho e Código do Procedimento Administrativo

- Estatuto da Carreira Docente (ECD), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, com as alterações subsequentes;
- Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, que estabelece o regime de Avaliação do Desempenho Docente;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - aprova o novo Código do Procedimento Administrativo (CPA)
- Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, que institui o regime de recuperação integral do tempo de serviço;
- Decreto-Lei n.º 15/2025, de 17 de março, que procede à alteração do artigo 5.º daquele diploma, com impacto direto na formação contínua, observação de aulas e requisitos de progressão.
- Perguntas Frequentes, Notas Informativas e Guião de ADD da DGAE, que constituem instrumentos interpretativos essenciais para a aplicação dos regimes especiais e transitórios relacionados com a avaliação e progressão na carreira.

b) Regime Curricular e Organizacional

- Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e o regime de autonomia e flexibilidade curricular, definindo a articulação disciplinar, interdisciplinaridade e gestão do tempo curricular.
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, que estabelece o regime jurídico da Educação Inclusiva, orientando a diferenciação pedagógica, as medidas universais, seletivas e adicionais e o trabalho das equipas multidisciplinares.
- Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, aprovado pelo Despacho n.º 6478/2017, que define a visão humanista, competências, valores e áreas de desenvolvimento a promover por todos os docentes.
- Aprendizagens Essenciais, aprovadas e atualizadas pelo Despacho n.º 6605-C/2022, que constituem referenciais curriculares nucleares para a planificação, avaliação e operacionalização do currículo.
- Despachos, orientações e documentos complementares emitidos pela Tutela e demais organismos oficiais.

c) Relevância para a Avaliação do Desempenho

A integração destes diplomas enquanto elementos de referência legal é fundamental, porque:

- definem o quadro nacional de orientações pedagógicas,
- estabelecem as expectativas sobre a prática docente,
- orientam os critérios de planificação, articulação curricular, inclusão e diferenciação,
- e sustentam a análise do impacto da ação docente nas aprendizagens dos alunos, objetivo central da avaliação do desempenho.

Assim, a ADD deve ser entendida e aplicada à luz deste conjunto articulado de normas que enquadram, regulam e orientam a ação dos docentes no contexto da escola pública.

2.2. Documentos estruturantes do Agrupamento

A ADD articula-se com os documentos estratégicos e pedagógicos do Agrupamento. Estes documentos constituem referenciais essenciais para a análise, interpretação e contextualização da prática docente, garantindo coerência, alinhamento institucional e contributo para a melhoria contínua da qualidade educativa.

Constituem documentos estruturantes:

- Projeto Educativo do Agrupamento (PE) - dispositivo orientador que define a visão, a missão, os valores, os princípios e as prioridades estratégicas do Agrupamento. A ADD deve refletir a concretização das metas estabelecidas, nomeadamente no domínio da inclusão, articulação curricular, inovação pedagógica, melhoria do sucesso educativo e desenvolvimento integral dos alunos;
- Projeto de Intervenção do Diretor (PI)- constitui o documento estratégico que orienta a liderança, a gestão pedagógica e a visão de desenvolvimento organizacional para o mandato em vigor. A ADD deve atender às prioridades estruturais deste Projeto, designadamente:
    i. a promoção de práticas colaborativas e articuladas;
    ii. o reforço da cultura de responsabilização e partilha;
    iii. a consolidação de processos de planeamento curricular coerentes;
    iv. a modernização digital e pedagógica;
    v. a construção de um ambiente educativo mais equitativo e centrado na melhoria do serviço educativo.
- Regulamento Interno - define a organização e funcionamento do Agrupamento, os direitos e deveres dos membros da comunidade educativa, bem como os regimes de coordenação, responsabilidade e participação. A ADD deve respeitar estas normas organizacionais;
- Regimento do Conselho Pedagógico - estabelece o funcionamento e competências do Conselho Pedagógico, incluindo matérias relativas a critérios de avaliação, formação contínua, articulação curricular, práticas pedagógicas e processos associados à ADD;
- Critérios de Avaliação dos Alunos - a avaliação do desempenho docente articula-se com os princípios e critérios aprovados pelo Conselho Pedagógico para a avaliação das aprendizagens, garantindo coerência entre o trabalho docente, as práticas avaliativas e os referenciais de desempenho dos alunos;
- Documentos de Planeamento Curricular, que incluem:
    i. Planos/projetos de agrupamento, departamento e grupo disciplinar;
    ii. Planos/projetos de articulação horizontal e vertical;
    iii. Planos/projetos de turma;
- Documentos de planeamento curricular e projetos de turma no âmbito da Autonomia e Flexibilidade Curricular - estes documentos refletem a operacionalização do currículo e são

referenciais fundamentais para analisar o desempenho profissional dos docentes e o impacto das suas práticas.

- Plano Anual de Atividades e Outros Instrumentos de Gestão, incluindo o Plano de Ações Melhoria e outros planos estratégicos - estes documentos orientam a participação, o envolvimento e a responsabilidade coletiva dos docentes no desenvolvimento da atividade e serviço educativo.
- Processo de Autoavaliação do Agrupamento e Avaliação Externa - A avaliação institucional constitui um instrumento fundamental de monitorização e melhoria da qualidade do serviço educativo. Os docentes, enquanto agentes centrais deste processo, contribuem para:
    i. a recolha e análise de dados;
    ii. a implementação de medidas de melhoria;
    iii. a reflexão crítica sobre práticas organizacionais e pedagógicas.

A ADD deve ter em consideração este processo, uma vez que reforça a coerência entre avaliação individual, avaliação institucional e cultura de melhoria contínua.

- Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória - documento orientador nacional que define competências, valores e princípios a promover ao longo da escolaridade básica e secundária, constituindo referência essencial para a análise da ação educativa dos docentes.
- Orientações e documentos aprovados pelo Conselho Pedagógico - compreendendo critérios de avaliação, orientações sobre práticas pedagógicas, articulação curricular, metodologias inclusivas, procedimentos de observação de aulas, e planos de formação contínua.

Em síntese, estes documentos estruturantes garantem que a Avaliação do Desempenho Docente decorre ancorada num conjunto coerente de princípios, metas e orientações pedagógicas e organizacionais, reforçando:

i. o alinhamento entre prática docente e objetivos do Agrupamento;
ii. a responsabilidade coletiva e a cultura de colaboração;
iii. a melhoria das práticas pedagógicas;
iv. a qualidade do serviço educativo e o desenvolvimento profissional dos docentes.

2.3. Princípios orientadores

A ADD no Agrupamento assenta num conjunto de princípios que garantem a justiça, a coerência, a transparência e a qualidade do processo avaliativo, assegurando simultaneamente a valorização profissional dos docentes e a melhoria contínua das práticas pedagógicas. São princípios orientadores da ADD:

- Legalidade e conformidade normativa - o processo avaliativo cumpre rigorosamente o quadro legal aplicável, incluindo o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, o Estatuto da Carreira Docente, o regime especial previsto no Decreto-Lei n.º 48-B/2024, na redação do Decreto-Lei n.º 15/2025, bem como as orientações e notas interpretativas da DGAE. Todos os procedimentos devem respeitar as normas em vigor e garantir segurança jurídica aos docentes;
- Equidade, imparcialidade e justiça - todos os docentes devem ser avaliados com critérios claros, uniformes e transparentes, assegurando igualdade de tratamento, objetividade e ausência de discriminação. A avaliação deve ter por base evidências observáveis e fundamentadas;
- Coerência pedagógica e alinhamento organizacional. A ação profissional dos docentes e o seu papel para a concretização das metas e objetivos dos projetos em desenvolvimento no Agrupamento constitui uma dimensão relevante da sua ADD. Este desempenho deve articular-se com:
    i. o Projeto Educativo do Agrupamento;
    ii. o Projeto de Intervenção do Diretor;
    iii. os documentos de planeamento curricular;
    iv. os critérios de avaliação das aprendizagens;
    v. o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória;
    vi. as Aprendizagens Essenciais;
    vii. os princípios da Autonomia e Flexibilidade Curricular e da Educação Inclusiva.
- Caráter formativo e promocional - a ADD deve contribuir para a melhoria individual, coletiva e organizacional, sendo entendida como um processo formativo, que promove:
    i. reflexão crítica sobre as práticas;
    ii. identificação de áreas de melhoria;
    iii. desenvolvimento de competências profissionais;
    iv. inovação pedagógica;

v. formação contínua orientada para as necessidades reais.

- Responsabilidade profissional e ética - a atividade docente é pautada por princípios éticos de deontologia profissional, responsabilidade, confidencialidade, respeito mútuo e compromisso com o sucesso dos alunos. O desempenho é avaliado tendo em conta estes valores essenciais da função docente;
- Colaboração e corresponsabilização - o trabalho docente é inerentemente colegial, porquanto, entende-se que o docente que não demonstra abertura para colaborar e refletir sobre as suas práticas não converge com as orientações pedagógicas e organizacionais do Agrupamento.
- Assim, a ADD valoriza:
    i. participação ativa em estruturas pedagógicas;
    ii. articulação curricular;
    iii. trabalho interdisciplinar;
    iv. partilha de práticas;
    v. contributo para projetos de turma e iniciativas do Agrupamento.
- Foco nas aprendizagens e no sucesso dos alunos - a ADD privilegia o impacto das práticas pedagógicas na aprendizagem dos alunos, na sua participação, no seu desenvolvimento integral e na criação de oportunidades educativas inclusivas, equitativas e motivadoras;
- Transparência e clareza procedimental - o processo avaliativo deve ser claro nos seus critérios, etapas e instrumentos, permitindo que avaliadores e avaliados conheçam todas as fases do procedimento, assegurando consistência, confiança e previsibilidade;
- Melhoria contínua e desenvolvimento organizacional - a ADD contribui para a qualidade global do Agrupamento, articulando-se com os processos de autoavaliação escolar, com o Plano de Melhoria e com as prioridades definidas para o desenvolvimento institucional.

Em síntese, os princípios orientadores asseguram que a Avaliação do Desempenho Docente se concretiza como um processo justo, profissionalmente valorizador e pedagogicamente consistente, contribuindo para uma escola mais colaborativa, inovadora, inclusiva e centrada nas aprendizagens dos alunos.

3- REGIME GERAL DA AVALIAÇÃO

A ADD desenvolve-se, em regra, de acordo com o regime geral estabelecido no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual, aplicando-se a todos os docentes integrados na carreira ou com contrato a termo, excetuando os casos previstos no Regime Especial (ponto 12 do presente referencial).

3.1. Objetivos da Avaliação no Regime Geral

A ADD visa:

- Reconhecer e valorizar o mérito dos docentes;
- Promover o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua das práticas pedagógicas;
- Contribuir para a qualidade do serviço educativo e para o sucesso dos alunos;
- Garantir a progressão na carreira docente, nos termos da lei;
- Incentivar práticas colaborativas, inclusivas e alinhadas com os documentos estruturantes;
- Assegurar uma cultura de responsabilidade profissional, transparência e rigor.

3.2. Sujeitos da Avaliação

São avaliados no regime geral:

- Docentes integrados na carreira (contrato por tempo indeterminado);
- Docentes em contrato a termo resolutivo, quando aplicável;
- Docentes que se encontrem em exercício efetivo de funções letivas ou equiparadas.
- A situação profissional do docente determina a natureza e duração do ciclo avaliativo.

Requisitos mínimos para ser avaliado:

- 180 dias de serviço; 95% de serviço cumprido; componente letiva efetiva

Os docentes são dispensados da avaliação no ciclo em que não atingem os requisitos (180 dias + 95%) por motivos de doença, mobilidade estatutária, destacamentos, ausência prolongada (ex.: parentalidade)

3.3. Ciclo de Avaliação

O ciclo de avaliação (artigo 42.º do ECD):

- dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente, devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.
- dos 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 a que se refere o número anterior.
- dos docentes em período probatório é feita no final do mesmo e reporta-se à atividade desenvolvida no seu decurso.
- dos docentes em regime de contrato a termo realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato e antes da eventual renovação da sua colocação, desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, 180 dias.

Para progressão ao escalão seguinte, devem estar cumpridos cumulativamente:

- o tempo de serviço exigido;
- a formação contínua prevista;
- a avaliação do desempenho correspondente ao ciclo anterior;
- a observação de aulas, quando legalmente obrigatória.

A aplicabilidade de requisitos anteriores deve ter em conta o regime especial previsto nos diplomas de recuperação do tempo de serviço.

3.4. Avaliação no Período Probatório

Os docentes em período probatório são avaliados nos termos específicos do Estatuto da Carreira Docente e das orientações da DGAE, cumprindo um ciclo avaliativo próprio, com observação obrigatória de aulas e análise do desempenho conforme parâmetros definidos.

3.5. Natureza e Dimensão Formativa do Regime Geral

No âmbito do regime geral, a ADD assume-se como um processo:

- formativo, orientado para a melhoria das práticas;
- participado, envolvendo reunião prévia, acompanhamento e reunião final;
- centrado em evidências, nomeadamente planificação, práticas pedagógicas, trabalho colaborativo, articulação curricular e impacto nas aprendizagens dos alunos.

- A avaliação considera a ação docente de forma ampla e integrada, no respeito pelos princípios éticos e pelos referenciais curriculares, organizacionais e pedagógicos do Agrupamento.

3.6. Procedimentos Gerais

O regime geral inclui:

- Reunião inicial entre avaliador e avaliado;
- Análise de documentação relevante;
- Observação de aulas (quando aplicável);
- Avaliação interna e, quando legalmente exigida, avaliação externa;
- Reunião final e comunicação da menção;
- Possibilidade de reclamação e recurso, nos termos da lei.

As etapas e prazos estão clarificados na Calendarização do Processo (ponto 8).

3.7. Competências das Estruturas

- Avaliador: responsável direto pelo acompanhamento e classificação final.
- Coordenador de Departamento: acompanha e supervisiona procedimentos.
- Diretor: garante o cumprimento legal e homologa a classificação.
- Conselho Pedagógico: aprova critérios, orientações e instrumentos.
- DGAE: define normas interpretativas e assegura o sistema de avaliação externa.

3.8. Regime Especial de ADD

3.8.1. Regime especial de avaliação decorrente do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 15/2025

Introduz adaptações específicas relativas:

- ao tempo de serviço recuperado,
- à dispensa de observação de aulas em determinadas situações,
- à formação contínua exigida,
- à avaliação obrigatória ou facultativa para efeitos de progressão.
- o reposicionamento/validação de tempo de serviço pode obrigar a ciclos avaliativos mais curtos condicionando a fase avaliativa;

- os docentes reposicionados na carreira, pela Portaria n.º 119/2018 de 4 de maio, estão obrigados ao cumprimento do requisito de avaliação de desempenho para efeitos de progressão na carreira.

Sempre que um docente se encontre abrangido por este regime, devem ser aplicadas as disposições especiais nele previstas, sem prejuízo das regras gerais previstas no Decreto Regulamentar n.º 26/2012. Compete ao Diretor/SADD/Avaliador Interno/Avaliado assegurar que cada docente é enquadrado no regime adequado e que todos os procedimentos são realizados com equidade, transparência e conformidade legal.

3.8.2. Regime especial de avaliação pelo art.º 27.º do DR n.º 26/2012

Os docentes posicionados nos **8.º, 9.º e 10.º** escalões da carreira docente, os que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenadores de estabelecimento ou de departamento curricular e o avaliador por este designado, entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

Relatório de autoavaliação:

- Documento com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.
- Avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela secção de avaliação do desempenho docente.
- Considera as dimensões previstas nas alíneas b) (dimensão participação na escola e relação com a comunidade) e c) (dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional) do n.º 1 do artigo 4.º.
- A classificação final corresponde ao resultado da média aritmética calculada às milésimas das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação previstas.

  Notas:

  a) A obtenção da menção de Muito Bom e Excelente pelos docentes acima identificados, implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.
  b) Este regime não dispensa a observação de aulas caso o docente pretenda MB ou EXC.
  c) Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

3.8.3. Regime especial de avaliação por ponderação curricular - Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto

Os elementos a considerar para a ponderação curricular são os seguintes:

- As habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.
- A experiência profissional baseada no desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A SADD fixa a valoração a atribuir às ações acima previstas, podendo estabelecer diferentes pontuações, nomeadamente em função da respetiva duração e da existência de avaliação.

Cada um dos elementos de ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios definidos pela SADD. A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular.

4- DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO: DOMÍNIOS, PARÂMETROS E NÍVEIS DE DESEMPENHO

A classificação final resulta da ponderação calculada nos diferentes domínios, legalmente prevista nos termos do artigo 21.º do DR 26/2012 e expressa nos quadros de correspondência constantes em anexo.

4.1. A - Dimensão Científico-Pedagógica

Este domínio avalia a qualidade da prática letiva e pedagógica do docente, considerando a forma como mobiliza saberes profissionais para promover aprendizagens significativas, equitativas e alinhadas com os documentos orientadores do currículo. Integra, de forma articulada, os seguintes aspetos:

- domínio científico e didático da disciplina, incluindo a adequada mobilização dos conteúdos, referenciais curriculares e orientações programáticas;
- planificação estruturada, intencional e coerente, ajustada às necessidades, características e níveis de desempenho dos alunos;

- utilização de metodologias de ensino eficazes, diversificadas e diferenciadas, que promovam o envolvimento dos alunos e a construção ativa de conhecimento;
- implementação de práticas inclusivas, de acordo com o Decreto-Lei n.º 54/2018, assegurando a resposta às necessidades de todos os alunos, através de medidas universais, seletivas ou adicionais, sempre que justificadas;
- avaliação formativa, contínua e reguladora, articulada com critérios claros e instrumentos adequados, produzindo evidências que informam a tomada de decisão pedagógica;
- articulação com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, as Aprendizagens Essenciais e a Autonomia e Flexibilidade Curricular (DL n.º 55/2018), garantindo coerência entre objetivos, metodologias e avaliação;
- utilização pedagógica pertinente das tecnologias digitais, promovendo literacia digital, inovação e melhoria das aprendizagens;
- gestão pedagógica eficaz da sala de aula, assegurando um ambiente seguro, motivador, estruturado e favorável ao trabalho autónomo e colaborativo;
- participação em articulações curriculares interdisciplinares, contribuindo para a integração de saberes e para experiências de aprendizagem contextualizadas;
- envolvimento em projetos de Autonomia Curricular de turma, alinhados com o contexto local, necessidades dos alunos e orientação estratégica do Agrupamento.

Tabela 1- Domínios e Parâmetros do Dimensão Científico-Pedagógica

Domínios	Parâmetro	Descrição
Prática Letiva	**A1 -** cumprimento do Serviço Letivo e Não Letivo	Grau de cumprimento do serviço letivo e não letivo atribuído, assegurando responsabilidade, assiduidade e cumprimento das funções previstas no Estatuto da Carreira Docente e nas orientações da escola.
	A2 - Planeamento e Fundamentação Pedagógica	Rigor formal e conceptual no planeamento das atividades letivas, integrando AE articuladas com os conteúdos curriculares; definição de ações estratégicas ajustadas ao perfil dos alunos e ao contexto educativo; incorporação consistente de articulações interdisciplinares e transdisciplinares; e grau de coerência entre objetivos, metodologias e critérios/instrumentos de avaliação
	A3 - Prática Letiva, Metodologias, Inclusão e Tecnologias Digitais	Qualidade da prática letiva, promoção de contextos educativos diversificados, motivadores e desafiantes, ações pedagógicas inovadoras, mais tecnológicas e inclusivas, assegurando contextos educativos envolventes, diferenciados e ajustados às necessidades dos alunos.

	A4 - Ambiente Pedagógico, Cidadania e Desenvolvimento Integral	Capacidade em promover ambientes educativos seguros, democráticos e inclusivos, que favorecem o bem-estar, o respeito mútuo, a participação e a responsabilidade. Fomenta atitudes, valores e competências de cidadania, contribuindo para o desenvolvimento integral dos alunos, o clima emocional positivo e a construção de uma cultura de convivência ética na sala de aula.
Atividades Promovidas	**A5 -** Articulação Curricular, Projetos Interdisciplinares e Educação para a Cidadania e Saúde	Participação e contribuição de forma pertinente e colaborativa para atividades de articulação curricular, projetos interdisciplinares e ações de educação para a cidadania, promovendo aprendizagens globalizantes e contextualizadas, em alinhamento com o Perfil dos Alunos, o Projeto Educativo, o Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular e os programas de educação para a saúde e educação para a sexualidade
Resultados Obtidos	**A6** - Análise dos Resultados das Aprendizagens	Capacidade de analisar criticamente os resultados das aprendizagens, integrando evidências quantitativas e qualitativas, autoavaliação dos alunos e avaliação para as aprendizagens, identificando necessidades e delineando estratégias de melhoria pedagógica.

4.2. B - Dimensão Participação na Escola e Relação com a Comunidade

Esta dimensão avalia o contributo do docente para o funcionamento da escola e para a relação com a comunidade educativa, através da participação responsável em estruturas, projetos e atividades, da colaboração com colegas e famílias, e do cumprimento ético e institucional das suas funções. Integra, de forma articulada, os seguintes aspetos:

- participação em conselhos, departamentos, equipas e reuniões;
- colaboração no desenvolvimento de planos estratégicos, projetos e documentos estruturantes do Agrupamento;
- envolvimento no desenvolvimento e concretização do Plano Anual de Atividades, Projeto Educativo do Agrupamento, Projeto de Intervenção do Diretor e Ações de Melhoria decorrentes do Processo de Autoavaliação do Agrupamento.
- cooperação com colegas e outros profissionais em diferentes atividades e eventos do Agrupamento;
- comunicação com encarregados de educação (quando ajustável);
- cumprimento de normas e procedimentos;
- responsabilidade, ética e postura profissional.

Tabela 2- Parâmetros da Participação na Escola

Domínio	Parâmetros	Descrição
Contribuição para a realização dos objetivos e metas do agrupamento	**B1 -** Colaboração em Estruturas e Equipas de Escola	Participação ativa e colaborativa em projetos e dispositivos estratégicos do agrupamento, departamentos, conselhos, equipas, reuniões e estruturas educativas; cooperação entre docentes; contributo para o funcionamento organizacional da escola.
	B2 - Participação em Projetos e Atividades da Escola e Comunidade	Contribui para o desenvolvimento de projetos, atividades e iniciativas da escola e comunidade educativa, alinhadas com o PAA, PEA, Projeto do Diretor e Plano de Melhoria. Demonstra iniciativa e responsabilidade na sua conceção, dinamização e avaliação.
	B3 - Comunicação, Relação com a Comunidade e Ética Profissional	Estabelece comunicação adequada e eficaz com alunos, famílias e parceiros, coopera com colegas e profissionais, cumpre normas institucionais e promove atitudes éticas e profissionais coerentes com os valores da escola.

4.3. C - Dimensão Desenvolvimento Profissional e Ética

Esta dimensão avalia o compromisso do docente com a sua evolução profissional e ética, considerando a formação contínua, a atualização pedagógica, científica e tecnológica, a reflexão crítica, o trabalho colaborativo e a adesão aos princípios de responsabilidade e integridade. Valoriza também o contributo ativo para um ambiente escolar seguro, colaborativo e inclusivo, alinhado com o Projeto Educativo do Agrupamento e com os princípios deontológicos da profissão docente. Integra, de forma articulada, os seguintes aspetos:

- formação contínua relevante e aplicada;
- atualização pedagógica, científica e tecnológica;
- reflexão crítica e autoavaliação;
- participação em processos de autoavaliação da escola;
- adesão aos princípios deontológicos;
- contribuição para um ambiente escolar inclusivo e seguro.

Tabela 3- Parâmetros do Desenvolvimento Profissional

Domínio	Parâmetros	Descrição
Formação realizada e o seu contributo	Formação contínua e Atualização Profissional	Participação em ações de formação contínua relevantes e a sua aplicação efetiva na melhoria das práticas pedagógicas, incluindo atualização científica, didática e tecnológica.

para a melhoria da ação educativa	Desenvolvimento Profissional Colaborativo e Reflexão Crítica	Participação ativa em processos de trabalho colaborativo, partilha de práticas e reflexão crítica sobre a ação educativa, contribuindo para o desenvolvimento profissional e organizacional.
	Ética, Responsabilidade Profissional e Contributo para a Escola	Adesão a princípios éticos e deontológicos, responsabilidade profissional, cumprimento de normas institucionais e contributo ativo para o funcionamento e melhoria da escola.

4.4. Parâmetros e Critérios de Avaliação

Os parâmetros anteriores são operacionalizados através de descritores constantes nas matrizes de avaliação do Agrupamento. Estes descritores:

- asseguram objetividade;
- definem comportamentos observáveis;
- tornam claro o que se espera em cada domínio;
- permitem coerência entre avaliadores.

As tabelas de descritores abrangem todos os domínios e estão anexadas ao presente Referencial.

5- INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E SUAS COMPETÊNCIAS

A ADD envolve diversos intervenientes, cada um com responsabilidades específicas definidas pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, pelo Estatuto da Carreira Docente (ECD), pelo Regulamento Interno, e pelo Regimento do Conselho Pedagógico do Agrupamento.

A clarificação das suas funções assegura equidade, transparência e rigor em todo o processo avaliativo. Os intervenientes são:

- Docente Avaliado
- Avaliador Interno
- Avaliador Externo
- Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD)
- Diretor
- Conselho Pedagógico

5.1. Docente Avaliado

Enquadramento legislativo: DR n.º 26/2012: artigos 5.º, 6.º e 7.º; ECD: artigos 40.º, 41.º e 42.º

O docente é o titular do processo de avaliação e deve participar ativamente no cumprimento das etapas do ciclo avaliativo, disponibilizando informação, evidências e elementos necessários à apreciação do seu desempenho.

Tabela 4-Competências do Docente Avaliado

Competência	Descrição
Participação no processo	Participa nas reuniões previstas e colabora com os avaliadores (DR 26/2012, art. 6.º).
Disponibilização de evidências	Entrega documentação relevante: planificações, instrumentos de avaliação, projetos, ações de formação, etc.
Autoavaliação	Elabora a autoavaliação nos termos legais e dentro do prazo estabelecido.
Cumprimento de prazos	Garante que todos os documentos e procedimentos são cumpridos dentro do calendário definido.
Abertura à melhoria	Mostra disponibilidade para refletir e introduzir ajustamentos na prática.
Cooperação	Colabora com estruturas pedagógicas e com o funcionamento da escola.

5.2. Avaliador Interno

Enquadramento legislativo: artigos 13.º e 14.º do DR n.º 26/2012: O avaliador interno é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar, e, deve preferencialmente possuir formação especializada na área da supervisão pedagógica, pertencer ao mesmo grupo disciplinar e encontrar-se num escalão igual ou superior ao do avaliado.

Tabela 5- Competências do Avaliador Interno

Competência	Descrição
Reunião inicial	Realiza a reunião de abertura para definir procedimentos, instrumentos e calendarização.
Acompanhamento	Acompanha o docente ao longo do ciclo, garantindo coerência e rigor.
Avaliação dos parâmetros	Atribui níveis de desempenho com base nas matrizes e descritores aprovados.
Proposta de menção	Elabora a proposta fundamentada de menção final ao Diretor.
Registo documental	Preenche e assina todos os documentos formais do processo.
Articulação	Coopera com o avaliador externo quando aplicável.
Imparcialidade	Atua com independência, objetividade e distanciamento.

5.3. Avaliador Externo

Enquadramento legislativo: DR n.º 26/2012, artigos 14.º, 15.º e 18.º. O avaliador externo intervém obrigatoriamente quando o docente se candidata às menções de Muito Bom ou Excelente, ou quando legalmente determinado.

Tabela 6- Competências do Avaliador Externo

Competência	Descrição
Observação externa	Realiza observação externa de aulas para atribuição de menções superiores (art. 15.º).
Parecer técnico	Elabora parecer escrito e fundamentado sobre o desempenho observado.
Articulação	Coopera com o avaliador interno na harmonização da avaliação.
Imparcialidade	Atua com independência, objetividade e distanciamento.

5.4. Secção de Avaliação do Desempenho Docente

Enquadramento legislativo: artigo 34.º do ECD (competências do Conselho Pedagógico); Regimento do Conselho Pedagógico do Agrupamento. Compete à SADD emitir parecer técnico sobre os Relatórios de Autoavaliação dos docentes em Regime Especial, sempre que solicitado pelo Diretor. A SADD é uma secção especializada do Conselho Pedagógico, responsável pela coordenação do processo e harmonização da ADD no Agrupamento, na autonomia que lhe confere a redação dos artigos 11.º e 12º do DR 26/2012.

Tabela 7- Competências da SADD

Competência	Descrição
Orientação técnica	Define e atualiza orientações internas, critérios e instrumentos.
Harmonização de procedimentos	Garante uniformidade e coerência entre avaliadores.
Aprovar a classificação final	harmoniza as propostas dos avaliadores e garante a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos
Acompanhamento	Monitoriza o processo e esclarece dúvidas ou incongruências.
Articulação institucional	Serve de elo entre avaliadores, diretor e Conselho Pedagógico.
Pareceres	Emite parecer sobre regimes especiais e dúvidas interpretativas.
Supervisão documental	Verifica conformidade dos procedimentos com o referencial.

5.5. Diretor

Enquadramento legislativo: artigo 10.º do DR n.º 26/2012; artigo 43.º do ECD:

Tabela 8- Competências do diretor

Competência	Descrição
Responsável pelo processo	Cabe-lhe assegurar as condições necessárias à realização do processo de ADD
Avaliação/verificação	Regime geral para obtenção de MB/EXC" (8.º, 9.º, 10.º escalão e cargos).
Supervisão global	Garante que o processo decorre com rigor e dentro dos prazos legais.
Homologação	Homologa a classificação final, podendo solicitar esclarecimentos à SAD, ao avaliador e avaliado.
Decisão de reclamações	Decide reclamações nos termos do art. 10.º do DR 26/2012.
Comunicação	Assegura envio de informação às entidades competentes.

5.6. Conselho Pedagógico

Enquadramento legislativo: artigo 34.º do ECD; Regimento do Conselho Pedagógico. O Conselho Pedagógico tem uma função de regulação e supervisão pedagógica, assegurando coerência e qualidade no processo de ADD.

Tabela 9- Competências do Conselho Pedagógico

Competência	Descrição
Aprovação de instrumentos	Aprova critérios, matrizes e orientações internas para a ADD.
Garantia de coerência	Assegura alinhamento com o Projeto Educativo e documentos estruturantes.
Acompanhamento	Monitoriza o processo e acompanha o trabalho da SADD.
Validação	Valida orientações técnicas e procedimentos.

6- INSTRUMENTOS DA AVALIAÇÃO

Os instrumentos da Avaliação do Desempenho Docente são os elementos formais que documentam, fundamentam e suportam as decisões avaliativas. A sua utilização garante uniformidade, clareza e transparência no processo. No Agrupamento os instrumentos utilizados são os seguintes:

- Projeto Docente (quando aplicável)
- Relatório de Autoavaliação (obrigatório)
- Registos de observação de aulas (quando aplicável);
- Ficha de Avaliação (Instrumento de Registo da ADD)
- Documentos complementares necessários

6.1. Projeto Docente (opcional)

Instrumento através do qual o docente explicita prioridades de atuação, contributo para o Projeto Educativo e metas de desenvolvimento profissional.

Requisitos formais:

i. Máximo de 2 páginas;
ii. Elaborado anualmente em função do serviço;
iii. Entregue nos prazos definidos;
iv. Avaliado pelo avaliador, que elabora apreciação escrita.

6.2. Relatório de Autoavaliação (obrigatório)

Instrumento de reflexão crítica, obrigatório para todos os docentes, previsto no art.º 19.º do DR 26/2012.

Deve evidenciar:

i. práticas pedagógicas desenvolvidas;
ii. contributo para a escola;
iii. desenvolvimento profissional,
iv. resultados e reflexão sobre a ação docente.

Requisitos formais:

v. Preenchido, com o máximo de 3 páginas, respeitando a formatação do formulário adotado;
vi. Entregue nos Serviços Administrativos no prazo definido;
vii. Deve basear-se apenas em evidências relevantes.

6.3. Ficha de Avaliação

Instrumento oficial de registo, preenchido exclusivamente pelo avaliador, no qual constam:

i. avaliação por domínios e parâmetros,
ii. fundamentação,
iii. classificação final proposta.
iv. É entregue nos Serviços Administrativos para integrar o processo individual de avaliação.

6.4. Documentos Complementares (apenas quando indispensáveis)

Incluem exclusivamente:

i. registos de observação de aulas (quando aplicável),
ii. comprovativos de formação contínua,
iii. elementos necessários à verificação das evidências mencionadas no relatório de autoavaliação.
iv. Deve evitar-se a anexação de documentos extensos ou duplicados, valorizando a simplicidade e a economia administrativa.

6.5. Princípios Orientadores da Utilização dos Instrumentos

Os instrumentos são utilizados garantindo:

i. proporcionalidade - apenas os documentos estritamente necessários;
ii. não redundância - sem anexos desnecessários ou repetitivos;
iii. coerência - alinhamento com os critérios aprovados;
iv. transparência - clareza na fundamentação;
v. uniformidade - aplicação consistente entre avaliadores.

7- PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO

A ADD decorre em etapas sequenciais que garantem transparência, coerência e rigor no processo. Os procedimentos descritos neste ponto respeitam o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, a legislação complementar e as orientações internas do Agrupamento.

Os principais momentos do processo avaliativo são:

- Designação dos avaliadores
- Reunião inicial
- Acompanhamento do processo
- Observação de aulas (quando aplicável)
- Elaboração e entrega dos instrumentos avaliativos
- Reunião final
- Proposta, harmonização e homologação da classificação
- Reclamação e recurso

7.1. Identificação dos avaliadores

A identificação dos avaliadores está prevista DR n.º 26/2012, sendo a indicação do avaliador Interno, pelo artigo 14.º deste diploma, comunicada formalmente aos respetivos docentes a avaliar na reunião inicial de cada ciclo avaliativo.

7.2. Reunião inicial

A reunião inicial entre avaliador e avaliado deve ocorrer dentro do prazo fixado na calendarização interna.

Objetivos:

i. Apresentar o Avaliador Interno, clarificar o processo, instrumentos e critérios de avaliação;
ii. Identificar e explicitar os documentos necessários (ex.: Projeto Docente, se aplicável);
iii. Definir a calendarização individual, incluindo observação de aulas quando obrigatória;
iv. Esclarecer dúvidas sobre parâmetros, descritores e evidências.

A reunião é registada em ata/resumo de procedimentos, devem ser verificadas as condições de avaliação (180 dias, 95% do cumprimento do serviço e componente letiva) e confirmada a necessidade ou dispensa de observação de aulas.

7.3. Acompanhamento do processo

Ao longo do ciclo de avaliação, o avaliador:

- acompanha o trabalho do docente;
- analisa evidências entregues ou solicitadas;
- monitoriza o cumprimento dos prazos;
- assegura coerência entre práticas e critérios avaliativos;
- mantém disponibilidade para esclarecimento de dúvidas.

O acompanhamento deve ser contínuo, mas proporcional e não intrusivo.

7.4. Observação de aulas

A observação de aulas - apenas quando obrigatória ou solicitada pelo docente para obtenção da menção de Excelente (DR 26/2012, art.º 18.º) e tem a duração de 180 minutos, distribuídos por dois momentos de 90 minutos. Realiza-se:

i. no âmbito da progressão na carreira quando legalmente necessária;
ii. quando o docente solicita, para efeitos de obtenção da menção de excelente.

Inclui:

iii. Reunião prévia
iv. Observação
v. Reunião de feedback
vi. Registo formal

A observação de aulas incide sobre os parâmetros do domínio científico-pedagógico.

7.5. Entrega dos instrumentos da avaliação

Nos prazos definidos na calendarização anual, o docente entrega:

i. Relatório de Autoavaliação (obrigatório);
ii. Projeto Docente (se aplicável);
iii. Documentos comprovativos sempre que estritamente necessários.

O avaliador regista:

iv. análise documental,
v. níveis atribuídos em cada parâmetro,
vi. fundamentação justificativa.

A entrega faz-se nos Serviços Administrativos, para registo formal.

7.6. Reunião final

A reunião final com o avaliador acontece quando solicitada pelo avaliado:

i. após a análise de todos os instrumentos e procedimentos;
ii. antes da formulação da menção final.

Objetivos:

iii. apresentar ao docente a apreciação global do desempenho;
iv. esclarecer fundamentos da classificação;

v. garantir transparência e diálogo profissional.
vi. A reunião é registada formalmente.

7.7. Proposta, harmonização e homologação da classificação

O avaliador interno elabora:

i. proposta de classificação final;
ii. fundamentação;
iii. Instrumento de Avaliação correto e assinado.

A SADD:

iv. Analisa e harmoniza as propostas de avaliação;
v. Calcula os percentis da escola;
vi. Atribui a menção qualitativa final.

O Diretor:

vii. analisa a proposta;
viii. pode solicitar parecer à SADD sempre que existam dúvidas técnicas e esclarecimentos ao avaliador;
ix. homologa ou não homologa a classificação;
x. comunica formalmente ao docente.

7.8. Reclamação e recurso

O docente pode apresentar reclamação e, posteriormente, interpor recurso:

i. Por requerimento para o Diretor (docentes avaliados pelo artigo 27.º do DR 26/2012) ou para a SADD, nos restantes casos;
ii. Por requerimento para o Presidente do Conselho Geral;
iii. Nas duas situações no prazo legal de 10 dias úteis após a notificação, o prazo começa a contar no dia seguinte.
iv. No requerimento o docente pode juntar todos os elementos probatórios que considerar convenientes (n.º 3 do artigo 184.º do CPA)
v. As decisões são sempre fundamentadas e comunicadas por escrito ao docente.

8- CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A tabela seguinte apresenta a calendarização da ADD, aplicável aos docentes em exercício efetivo de funções docentes, tendo em consideração a organização dos principais momentos do processo avaliativo para o ano letivo de 2025/2026, garantindo o cumprimento da legislação em vigor e das orientações da DGAE.

Procedimento	Destinatários	Prazo
Entrega do Projeto Docente (facultativo)	Todos os docentes em ADD	Até 15/12/2025
Apreciação do Projeto Docente (n.º 3, art.º 17.º DR 26/2012)	Pelo avaliador interno / coordenador de departamento	Até 31/12/2025
Entrega do requerimento para sujeição ao Regime Geral de Avaliação	Docentes em 8.º, 9.º e 10.º escalões, subdiretor, adjuntos, assessores, coordenadores e avaliador por estes designado	Até 31/12/2025
Entrega do requerimento de observação de aulas	Docentes de carreira que necessitam de observação externa (MB/EXC, 2.º/4.º escalão, probatório, etc.)	Até ao final do 1.º período do ano escolar imediatamente anterior ao da avaliação externa
Calendarização das aulas observadas	Docentes de carreira sujeitos a observação de aulas externa	A definir pelo CFAE
Observação de aulas (avaliação externa)	Docentes de carreira com observação obrigatória ou requerida	A definir (em conformidade com o calendário do CFAE)
Preenchimento da grelha de observação de aulas	Avaliador externo	Após a observação de aulas
Entrega do Relatório de Autoavaliação nos Serviços Administrativos	Todos os docentes em ADD	Até dia 15 de junho
Parecer sobre o Relatório de Autoavaliação pelo Coordenador de Departamento e comunicação da proposta de classificação final à SADD	Todos os docentes em ADD	Até 08/07/2026
Análise e harmonização das propostas e aprovação das classificações finais pela SADD	Todos os docentes em ADD	Até 16/07/2026
Notificação da avaliação final aos docentes avaliados (nos Serviços Administrativos, mediante convocatória por email)	Todos os docentes em ADD	Até 23/07/2026

Reclamação da avaliação final	Docentes avaliados	Nos termos da lei (CPA / DR 26/2012)
Decisão da reclamação (SADD ou Diretor)	Órgão competente	Nos termos da lei
Notificação do docente da decisão da reclamação	Docentes reclamantes	Até 10 dias úteis após a decisão da SADD/Diretor
Pedido de recurso e indicação de árbitro, dirigido ao Presidente do Conselho Geral	Docente reclamante	Até 10 dias úteis após a notificação da decisão da reclamação
Notificação do Diretor e/ou SADD pelo Presidente do CG, após receção do recurso	Diretor e/ou SADD	Até 10 dias úteis
Contra-alegações do Diretor e/ou SADD e nomeação de árbitro	Diretor e/ou SADD	Até 10 dias úteis após notificação do Presidente do CG
Notificação, pelo Presidente do CG, dos dois árbitros para escolha do terceiro árbitro	Árbitros indicados	Até 5 dias úteis após a apresentação das contra-alegações
Submissão ao Presidente do CG da proposta de decisão do recurso, para homologação	Órgão arbitral	Até 10 dias úteis após a constituição do órgão arbitral
Homologação da proposta de decisão do recurso pelo Presidente do CG	Presidente do Conselho Geral	Até 5 dias úteis após receção da proposta
Conclusão do processo de ADD	Diretor	31 de dezembro de 2026

Nota: As datas indicadas constituem o quadro de referência para o ano letivo de 2025/2026. Sempre que necessário, serão ajustadas por despacho de calendarização interna, em conformidade com orientações da tutela e necessidades organizacionais do Agrupamento.

9- RESULTADO DA AVALIAÇÃO

O resultado da ADD resulta da ponderação dos domínios previstos no DR n.º 26/2012. A classificação é atribuída pelo avaliador interno, podendo integrar, quando aplicável, o contributo do avaliador externo. O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

A SADD procede à harmonização das classificações, ordenando-as de forma crescente de modo a proceder à sua conversão em menções qualitativas nos seguintes termos:

- Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;
- Muito Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente;
- Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente;
- Regular se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;
- Insuficiente se a classificação for inferior a 5.

A menção final é homologada pelo Diretor e comunicada formalmente ao docente, nos termos da calendarização prevista neste documento.

10- EFEITOS DA AVALIAÇÃO

A ADD produz efeitos diretos e imediatos na carreira, na progressão entre escalões e no reconhecimento do mérito profissional, constituindo um instrumento regulador do desenvolvimento docente e organizacional. Os efeitos resultam da aplicação conjugada do ECD, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 e do regime especial decorrente da recuperação do tempo de serviço. As menções finais obtidas condicionam a progressão, podem conferir bonificação no acesso a vagas e determinam a necessidade de acompanhamento quando se verificam classificações inferiores a "Bom".

10.1. Progressão na carreira

A progressão ao escalão seguinte depende cumulativamente de:

i. Tempo de serviço legalmente exigido no escalão
ii. Avaliação de desempenho igual ou superior a "Bom"
iii. Formação contínua obrigatória
iv. Permanência mínima no escalão
v. Vaga (quando aplicável) – nos 5.º e 7.º escalões
vi. Observação de aulas, quando legalmente obrigatória (acesso ao 5.º e 7.º escalões; obtenção de MB/EXC; docentes reposicionados, etc.)

A progressão produz efeitos a partir da data em que o docente reúne todos os requisitos legais.

10.2. Relevância das menções qualitativas

- Excelente - tem relevo para efeitos de reconhecimento de mérito, prémios de desempenho (quando existentes) e prioridade na graduação para progressão aos escalões sujeitos a vagas;
- Muito Bom - permite bonificação para progressão aos escalões sujeitos a vagas;
- Bom - garante progressão quando reunidos os restantes requisitos;
- Regular ou Insuficiente - impedem a progressão na carreira. Determinam um plano de acompanhamento e supervisão e requerem nova avaliação no ciclo seguinte.

10.3. Docentes sujeitos a vagas (5.º e 7.º escalões)

Para os docentes posicionados nos 4.º e 6.º escalões que pretendam aceder aos escalões sujeitos a vaga:

- A obtenção de Muito Bom ou Excelente confere bonificação na lista de graduação.
- A classificação "Bom" permite candidatura, mas sem bonificação.
- Os docentes com classificação inferior a "Bom" não podem concorrer.
- As regras de graduação seguem a legislação anual aplicável às vagas.

10.4. Efeitos da avaliação insuficiente

O docente que obtenha a menção de Regular ou Insuficiente:

- É integrado num plano de acompanhamento definido pelo avaliador e homologado pelo Diretor;
- Deve realizar formação específica de reforço das competências identificadas;
- É obrigatoriamente sujeito a novo ciclo de ADD no ano seguinte;
- Fica impedido de progredir enquanto mantiver avaliação abaixo de "Bom".

10.5. Registo das classificações

As classificações homologadas são:

- registadas no processo individual do docente;
- comunicadas aos serviços competentes da DGAE;
- utilizadas para efeitos de progressão na carreira.

O registo integra obrigatoriamente:

- menção qualitativa;
- fundamentação;
- data de homologação;
- elementos obrigatórios considerados.

11- CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Quando, para os efeitos previstos no artigo anterior, for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam nos termos do Artigo 22.º do DR 26/2012, sucessivamente, os seguintes critérios:

i. A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
ii. A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
iii. A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
iv. A graduação profissional calculada nos termos dos normativos em vigor;
v. O tempo de serviço em exercício
vi. de funções públicas

12- DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Referencial de ADD aplica-se ao ano letivo de 2025/2026 e será objeto de atualização sempre que ocorram alterações legais relevantes.

As situações não previstas seguem o disposto no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, no Estatuto da Carreira Docente, no Código do Procedimento Administrativo e nas orientações emitidas pela DGAE.

As medidas excecionais decorrentes do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, na redação do Decreto-Lei n.º 15/2025, relativas à recuperação integral do tempo de serviço, serão aplicadas com rigor, garantindo-se o enquadramento adequado de cada docente nos regimes geral ou especial de avaliação.

Este documento entra em vigor após aprovação pelo Conselho Pedagógico e será divulgado a todos os docentes para garantir clareza, transparência e segurança procedimental.

Anexos – quadros de dimensões a considerar na ADD

A - Dimensão: Científica e Pedagógica			
Domínios	**Parâmetros**	**Níveis de Desempenho**	**Pontuação**
Prática letiva	**A1.** Cumprimento do serviço letivo e não letivo.	Cumpre de forma exemplar todo o serviço letivo e não letivo, com elevado sentido de responsabilidade profissional.	9 a 10
		Cumpre frequentemente todo o serviço letivo e não letivo, revelando autonomia e fiabilidade.	8 a 8,9
		Cumpre adequadamente o serviço letivo e não letivo atribuído.	6,5 a 7,9
		Cumpre de forma limitada, com falhas pontuais ou inconsistência.	5 a 6,4
		Não cumpre de forma consistente o serviço letivo e/ou não letivo.	1 a 4,9
	A2. Planeamento e Fundamentação Pedagógica	Planeia com rigor formal e conceptual, integrando AE articuladas com os conteúdos curriculares; define ações estratégicas ajustadas ao perfil dos alunos e ao contexto educativo; incorpora de forma consistente articulações interdisciplinares e transdisciplinares; e assegura coerência entre objetivos, metodologias e critérios/instrumentos de avaliação	9 a 10
		Constrói planeamentos estruturados e fundamentados, alinhados com as AE e ajustados às características da turma. Integra articulações curriculares pertinentes e seleciona instrumentos de avaliação adequados aos objetivos pedagógicos.	8 a 8,9
		Elabora planeamentos adequados e coerentes com as orientações curriculares, incorporando elementos essenciais das AE e instrumentos de avaliação ajustados. Inclui articulações curriculares básicas quando solicitado.	6,5 a 7,9
		Apresenta planeamentos pouco fundamentados ou insuficientemente detalhados, com incorporação limitada das AE, articulações curriculares e instrumentos de avaliação. A adequação ao perfil dos alunos é parcial.	5 a 6,4

		Os planeamentos são insuficientes, desajustados ou pouco coerentes com os documentos curriculares. Não integra as AE, articulações curriculares ou instrumentos de avaliação adequados, comprometendo a intencionalidade pedagógica.	1 a 4,9
	A3. Prática Letiva, Metodologias, Inclusão e Tecnologias Digitais	Demonstra iniciativa e elevada proatividade na criação de contextos educativos motivadores e inovadores. Implementa metodologias ativas e diferenciadas, integra tecnologias digitais de forma estratégica, aplica práticas inclusivas rigorosas e promove participação elevada e consistente dos alunos.	9 a 10
		Promove regularmente contextos educativos motivadores, utilizando metodologias diversificadas, recursos digitais adequados e estratégias inclusivas, assegurando elevado envolvimento dos alunos.	8 a 8,9
		Utiliza metodologias adequadas e algumas práticas diversificadas, recorrendo a estratégias básicas de inclusão e uso pertinente do digital, promovendo envolvimento adequado dos alunos.	6,5 a 7,9
		Não promove contextos educativos diversificados ou motivadores; não utiliza metodologias adequadas, recursos digitais ou práticas inclusivas, comprometendo a participação e o progresso dos alunos.	5 a 6,4
		Não promove contextos educativos diversificados; utiliza práticas pouco motivadoras, sem integração adequada de tecnologias digitais ou estratégias inclusivas, comprometendo a participação e o envolvimento dos alunos	1 a 4,9
	A4. Ambiente pedagógico, cidadania, valores e desenvolvimento integral	Cria um ambiente educativo altamente seguro, inclusivo e participativo, promovendo de forma exemplar atitudes, valores e competências de cidadania. Constrói rotinas éticas, clima emocional positivo e práticas consistentes de desenvolvimento integral dos alunos.	9 a 10
		Promove regularmente um clima de sala de aula seguro, respeitador e inclusivo, incentivando atitudes de cidadania, responsabilidade e cooperação. Contribui para o bem-estar dos alunos e para relações saudáveis.	8 a 8,9
		Mantém um ambiente de aprendizagem adequado, com respeito, regras claras e comportamentos positivos. Promove atitudes básicas de cidadania e convivência.	6,5 a 7,9

		O ambiente educativo apresenta limitações ao nível da inclusão, da gestão do clima de sala ou da promoção de valores de cidadania, afetando a convivência ou o bem-estar.	5 a 6,4
		Não assegura um ambiente pedagógico seguro ou inclusivo; não promove atitudes de cidadania ou valores positivos, comprometendo o desenvolvimento integral e o clima emocional da turma.	1 a 4,9
Atividades promovidas	**A5.** Articulação Curricular, Projetos Interdisciplinares e Educação para a Cidadania	Demonstra iniciativa e elevada proatividade e participação na dinamização de articulações curriculares, projetos interdisciplinares e ações de cidadania e educação para a saúde (sexualidade), contribuindo significativamente para aprendizagens globalizantes e integradas.	9 a 10
		Participa regularmente e de forma relevante em articulações curriculares, projetos interdisciplinares e ações de cidadania, contribuindo para aprendizagens contextualizadas.	8 a 8,9
		Participa de forma adequada em articulações curriculares, projetos de autonomia curricular e ações de cidadania e educação para a saúde.	6,5 a 7,9
		Participação limitada ou pouco consistente, com contributos reduzidos para atividades interdisciplinares ou de cidadania.	5 a 6,4
		Não participa em articulações curriculares, projetos interdisciplinares ou ações de cidadania.	1 a 4,9
Análise dos resultados obtidos	**A6.** Avaliação das Aprendizagens, Regulação da Prática e Análise dos Resultados	Analisa criticamente os resultados das aprendizagens com os alunos, diversificando os instrumentos (incluindo digitais) para recolher e triangular os dados avaliativos. Utiliza os resultados e evidências avaliativas para regular a prática educativa de forma sistemática. Promove regularmente a autoavaliação dos alunos e avaliação formativa com práticas consistentes de avaliação para as aprendizagens.	9 a 10
		Analisa com regularidade os resultados e utiliza instrumentos diversificados de avaliação. Ajusta a prática pedagógica com base nas evidências recolhidas e incentiva processos de autoavaliação dos alunos.	8 a 8,9
		Analisa os resultados das aprendizagens e utiliza-os para fazer ajustamentos básicos à prática. Recorre a alguns instrumentos diversificados de avaliação e incentiva ocasionalmente a autoavaliação dos alunos.	6,5 a 7,9

		Analisa parcialmente os resultados, com impacto reduzido na regulação da prática. Utiliza poucos instrumentos e promove a autoavaliação de forma limitada ou inconsistente.	5 a 6,4
		Não analisa adequadamente os resultados nem utiliza as evidências para melhorar a prática. Não diversifica instrumentos nem promove a autoavaliação dos alunos.	1 a 4,9

Dimensão: B- Participação na Escola e Relação com a Comunidade

Domínio	Parâmetros	Níveis de Desempenho	Pontuação
Contribuição para a realização dos objetivos e metas do agrupamento	**B1.** Colaboração em Estruturas e Equipas de Escola	Demonstra iniciativa e proatividade na participação em conselhos, departamentos e equipas, contribuindo para decisões estruturantes e dinamizando trabalho colaborativo, promovendo a reflexão e melhoria organizacional.	9 a 10
		Participa ativamente nas estruturas e equipas, contribuindo com regularidade para a melhoria do seu funcionamento.	8 a 8,9
		Participa adequadamente nas estruturas e equipas, cumprindo as tarefas atribuídas.	6,5 a 7,9
		Participa de forma limitada ou apenas quando solicitado.	5 a 6,4
		Não evidencia participação ou colaboração nas estruturas de escola.	1 a 4,9
	B2. Participação em Projetos e Atividades da Escola e Comunidade	Demonstra iniciativa e liderança na elaboração de documentos institucionais, na dinamização de projetos e atividades com a comunidade, contribuindo significativamente para o desenvolvimento e concretização do Plano Anual de Atividades, Projeto Educativo do Agrupamento, Projeto de Intervenção do Diretor e Ações de Melhoria decorrentes do processo de Autoavaliação do Agrupamento.	9 a 10
		Participa ativamente na dinamização de projetos, atividades e ações da escola e comunidade, contribuindo de forma relevante para os objetivos institucionais.	8 a 8,9

		Participa com regularidade em projetos e atividades da escola e comunidade, cumprindo as responsabilidades atribuídas.	6,5 a 7,9
		Participa de forma limitada ou apenas quando solicitado, contribuindo de forma pouco expressiva.	5 a 6,4
		Não participa em projetos, atividades ou iniciativas da escola ou comunidade.	1 a 4,9
	B3. Comunicação, Relação com a Comunidade e Ética Profissional	Estabelece comunicação clara, proativa e eficaz com alunos, famílias e profissionais; promove relações positivas e éticas; coopera ativamente; cumpre normas institucionais e contribui para a construção de um ambiente escolar seguro, ético e inclusivo.	9 a 10
		Comunica de forma adequada, colabora e cumpre normas institucionais com regularidade.	8 a 8,9
		Comunica de forma adequada e cumpre as normas e responsabilidades básicas.	6,5 a 7,9
		Comunicação limitada ou pouco eficaz; cumprimento irregular das normas institucionais.	5 a 6,4
		Comunicação inadequada, irregular ou inexistente; não cumpre normas institucionais ou compromete a ética profissional.	1 a 4,9

Dimensão: C - Formação Contínua e Desenvolvimento Pessoal

a) A ausência da frequência de formação contínua creditada não impede a avaliação dos docentes em regime de contrato a termo.
b) A classificação da avaliação deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 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. (https://www.dgae.medu.pt)
c) Deverá ser considerada a mobilização da formação continua para o ciclo avaliativo, pelo regime especial da recuperação integral do tempo de serviço pelo DL n.º 48-B/2024, de 25 de julho

Domínios	Parâmetros	Níveis de Desempenho	Pontuação

Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa	**C1.** Formação Contínua e Atualização Profissional	Frequentou formação contínua relevante e tem-se atualizado de forma sistemática, aplicando de modo consistente os conhecimentos adquiridos na melhoria das práticas letivas e nos desafios educativos da escola.	9 a 10
		Participou regularmente em formação contínua relevante e tem aplicado os conhecimentos adquiridos de forma evidente na prática pedagógica.	8 a 8,9
		Participou em formação contínua e evidenciou uma aplicação parcial ou pontual dos conhecimentos adquiridos.	6,5 a 7,9
		Promoveu esporadicamente iniciativas de atualização científica, pedagógica e didática, não revelando preocupação de as usar na melhoria das suas práticas letivas.	5 a 6,4
		Não participou em formação contínua relevante ou não aplica o conhecimento adquirido na prática pedagógica.	1 a 4,9
	C2. Desenvolvimento Profissional Colaborativo e Reflexão Crítica	Demonstrou iniciativa e liderança na partilha de práticas, promoveu a reflexão crítica estruturada e contribuiu de forma significativa para o desenvolvimento profissional dos pares e para a melhoria organizacional.	9 a 10
		Contribuiu regularmente para o trabalho colaborativo e para a reflexão profissional, partilhando conhecimentos com impacto positivo no grupo.	8 a 8,9
		Participou adequadamente em momentos de colaboração e reflexão, partilhando conhecimentos quando solicitado ou oportuno.	6,5 a 7,9
		Participou apenas pontualmente em processos colaborativos ou de reflexão, com impacto reduzido.	5 a 6,4
		Não participou em processos de colaboração, partilha ou reflexão profissional.	1 a 4,9

	C3. Ética, Responsabilidade Profissional e Contributo para a Escola	Demonstrou elevada responsabilidade profissional, postura ética exemplar e contribui ativamente para a melhoria contínua da escola, participando em processos de autoavaliação, projetos institucionais e iniciativas organizacionais.	9 a 10
		Revelou sentido de responsabilidade, cumpriu normas, participou em tarefas institucionais e evidenciou condutas éticas e colaborativas.	8 a 8,9
		Cumpriu adequadamente as normas, responsabilidades e tarefas institucionais atribuídas.	6,5 a 7,9
		Cumpriu parcialmente normas e responsabilidades, revelando inconsistências na postura profissional.	5 a 6,4
		Desrespeitou normas institucionais ou evidenciou comportamentos que comprometem a ética profissional ou o funcionamento da escola.	1 a 4,9