



GUIÃO PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Ano Letivo 2025/2026

Documento Aprovado no Conselho Pedagógico de 21 de janeiro de 2026

Guião da Avaliação de Desempenho Docente AEB
add@aebriteiros.pt

ÍNDICE

I – NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
II – PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE – REGRAS GERAIS.....	4
1. Requisitos gerais para progressão	4
2. Requisitos específicos (art.º 37.º, n.º 3 do ECD).....	5
3. Regime de vagas	5
4. Efeitos da data de progressão	5
5. Formação contínua relevante.....	5
6. Redução de tempo de serviço por grau académico	6
7. Regime extraordinário de recuperação do tempo de serviço (DL 48-B/2024 e DL 15/2025).....	6
8. Entrega de certificados de formação.....	6
III – LEGISLAÇÃO	6
A. Estatuto da Carreira Docente e regime geral da ADD	7
B. Formação Contínua e requisitos de acreditação	7
C. Regras de diferenciação de desempenho e avaliação externa.....	7
D. Regime especial de avaliação de direção, outras funções e mobilidade	8
E. Vagas de progressão na carreira.....	8
F. Regime excecional de recuperação do tempo de serviço (vigente em 2025/2026).....	8
G. Documentos de referência profissional.....	8
Nota final.....	8
IV – LEITURA ORIENTADA DE NORMATIVOS SOBRE AVALIAÇÃO DOS DOCENTES	9
1 – Docentes avaliados em cada ano.....	9
2 – Dimensões da avaliação.....	9
3 – Elementos de referência para a avaliação.....	9
4 – Natureza da avaliação.....	9
5 – Ações de cada interveniente no processo de avaliação.....	10
5.1 Presidente do Conselho Geral.....	10
5.2 Diretor.....	10
5.3 Conselho Pedagógico.....	10
5.4 SADD (Secção de Avaliação do Desempenho Docente).....	10
5.5 Avaliador interno	10
5.6 Avaliador externo	10
5.7 Avaliado.....	10
6 – Avaliador interno	11
Regime geral	11

Regime especial	11
7 – Requisitos preferenciais para ser avaliador interno	11
8 – Cronograma das ações.....	11
9 – Documentos do procedimento avaliativo.....	11
10 – Observação de aulas	12
11 – Relatório de autoavaliação	12
12 – Omissão na entrega	12
13 – Avaliação final.....	12
Regime geral	12
Regime especial	13
14 – Resultado final e efeitos	13
15 – Reclamações e recursos.....	13
Regime excecional de recuperação do tempo de serviço	14
Secção IV – Conclusão	14
V – REFERENCIAIS A USAR NO AEB PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE	14
1. DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA (60%).....	14
1.1 Planeamento e Gestão Curricular.....	14
1.2 Metodologias e Práticas Letivas.....	15
1.3 Avaliação das Aprendizagens	15
1.4 Diferenciação Pedagógica e Inclusão (DL 54/2018).....	16
2. DIMENSÃO PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (20%).....	16
2.1 Participação em estruturas e projetos.....	16
2.2 Relação com alunos, famílias e comunidade	17
3. DIMENSÃO FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (20%).....	17
3.1 Formação e Desenvolvimento	17
4. EVIDÊNCIAS ACEITES E NÃO ACEITES.....	18
✓ Evidências válidas.....	18
✗ Evidências inválidas.....	18
5. Nota final (princípio orientador da SADD)	18
VI – CONCRETIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO PELOS AVALIADORES	19
1. Princípios de atuação dos avaliadores.....	19
2. Fontes de informação analisadas pelo avaliador interno.....	19
3. Procedimentos do avaliador interno	20
4. Procedimentos do avaliador externo	20
5. Harmonização pela SADD.....	20
6. Fundamentação da classificação.....	20
7. Comunicação da classificação	21
VII – CRONOGRAMA ANUAL DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE	22

1. Cronograma anual das ações	22
2. Janela temporal específica para observação de aulas	23
3. Notas essenciais.....	24
VIII – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	25
1. Prevalência legal e interpretativa	25
2. Alinhamento com os documentos estruturantes do AEB	25
3. Atualização e revisão do Guião	25
4. Observância de prazos e natureza dos atos.....	25
5. Proteção de dados e confidencialidade	25
6. Arquivo e conservação.....	26
7. Conflitos de interesses e impedimentos.....	26
8. Uniformização dos instrumentos.....	26
9. Regime excecional de recuperação do tempo de serviço	26
10. Comunicação institucional	26
11. Igualdade, não discriminação e acessibilidade.....	26
12. Entrada em vigor.....	27
IX – ANEXOS.....	27
Anexo I: Escolha do Agrupamento de Escolas/Escola não agrupada para a avaliação.....	28
Anexo II: Avaliação pelo regime geral.	29
Anexo III: Designação do avaliador interno.....	30
Anexo IV: Solicitação de observação de aulas.....	31
Anexo V: Projeto docente.....	34
Anexo VI: Apreciação do projeto docente.	36
Anexo VII: Relatório de autoavaliação.	38
Anexo VIII: Parecer do relatório de autoavaliação (regime geral).	40
Anexo IX: Parecer do relatório de autoavaliação (regime especial).....	42
Anexo X: Instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento da atividade docente (EXCEL).....	43
Ficheiro oficial a utilizar.....	44
Anexo XI - Avaliação por Ponderação Curricular	48
Anexo XII - Requerimento para mobilização da avaliação, formação e aulas observadas na sequência da recuperação de tempo de serviço	56

I – NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Guião constitui o referencial interno para a Avaliação do Desempenho Docente (ADD) do Agrupamento de Escolas de Briteiros para o ano letivo 2025/2026, em conformidade com o Estatuto da Carreira Docente (ECD), o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, o Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores e restante legislação aplicável.

O processo de Avaliação do Desempenho Docente articula-se diretamente com os documentos estruturantes do Agrupamento, nomeadamente o Projeto Educativo 2022–2025 (prorrogado até 2025/2026), o Plano de Ação Estratégico, o Plano Anual de Atividades, o Plano de Desenvolvimento Curricular e o Plano de Melhoria. A ADD enquadra-se, assim, na estratégia global do AEB, promovendo a melhoria contínua das práticas docentes, a qualidade das aprendizagens, o desenvolvimento profissional e a transparência dos processos avaliativos.

Este Guião deverá ser interpretado de forma coerente com o quadro legal vigente, prevalecendo sempre a legislação aplicável em caso de dúvida ou omissão.

II – PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE – REGRAS GERAIS

A progressão na carreira docente obedece ao Estatuto da Carreira Docente (ECD) e demais normas aplicáveis, observando os requisitos gerais, os requisitos específicos dos escalões sujeitos a mecanismos especiais e o regime de vagas quando aplicável.

1. *Requisitos gerais para progressão*

- a) Permanência no escalão pelo período mínimo de serviço docente efetivo legalmente estabelecido;
- b) Menção qualitativa não inferior a **Bom** na última avaliação do desempenho;
- c) Formação contínua, com aproveitamento, num total não inferior a:
 - **25 horas no 5.º escalão;**
 - **50 horas nos restantes escalões.**

Nos termos do Decreto-Lei n.º 22/2014, pelo menos **50% da formação** deve incidir na **dimensão científico-pedagógica**, e **4/5** das horas devem ser acreditadas pelo **CCPFC**.

2. Requisitos específicos (art.º 37.º, n.º 3 do ECD)

Requisitos adicionais para progressão aos escalões sujeitos a mecanismos especiais:

- **3.º e 5.º escalões** → observação de aulas obrigatória;
- **5.º e 7.º escalões** → sujeição a vagas nacionais;
- Nos **4.º e 6.º escalões**, a obtenção das menções **Muito Bom** ou **Excelente** permite progressão **sem vaga**.

3. Regime de vagas

A progressão aos **5.º e 7.º escalões** depende da obtenção de vaga, nos termos da Portaria n.º 29/2018.

Os docentes que não obtenham vaga têm direito a **fator de compensação anual**, conforme o artigo 37.º, n.º 7, do ECD.

4. Efeitos da data de progressão

- Para todos os escalões **exceto 5.º e 7.º**, a progressão produz efeitos na data em que o docente perfaz o tempo de serviço necessário, desde que cumpridos os restantes requisitos.
- No **5.º e 7.º escalões**, a progressão produz efeitos na **data da obtenção da vaga**.

5. Formação contínua relevante

É considerada formação válida:

- formação acreditada pelo **CCPFC**;
- formação certificada por entidades reconhecidas (até **1/5** do total);
- formação realizada no âmbito de programas europeus, desde que acreditada.

As **ACD** (Ações de Curta Duração), nos termos do Despacho n.º 5741/2015:

- têm duração entre **3 e 6 horas**;
- contam até **1/5** das horas exigidas por escalão.

6. Redução de tempo de serviço por grau académico

Nos termos da Portaria n.º 344/2008:

- **Mestrado** → redução de **1 ano**;
- **Doutoramento** → redução de **2 anos**.

7. Regime extraordinário de recuperação do tempo de serviço (DL 48-B/2024 e DL 15/2025)

Os docentes abrangidos podem, enquanto possuírem tempo de serviço a recuperar, mobilizar:

- a **última avaliação do desempenho**;
- a **última observação de aulas**;
- **horas de formação não utilizadas** entre 2018 e 2024, desde que cumpram o DL n.º 22/2014.

Formação exigida neste regime excecional:

- **12 h 30 min** no **5.º escalão**
- **25 h** nos restantes escalões

Durante este período excecional NÃO se aplica:

- a regra dos **50%** de formação científico-pedagógica;
- a regra dos **4/5** acreditados pelo CCPFC.

Procedimento:

A mobilização é requerida através do **Anexo XII**, até **15 de abril de 2025**.

8. Entrega de certificados de formação

Os certificados devem ser entregues nos **Serviços Administrativos**, para integração no processo individual do docente.

III – LEGISLAÇÃO

A Avaliação do Desempenho Docente no Agrupamento de Escolas de Briteiros rege-se pelos seguintes diplomas legais, organizados por áreas temáticas, garantindo clareza, atualidade e coerência com o quadro normativo em vigor.

A. Estatuto da Carreira Docente e regime geral da ADD

- **Decreto-Lei n.º 41/2012**, de 21 de fevereiro – Estatuto da Carreira Docente (ECD), na sua redação atual. Estabelece requisitos de progressão, observação de aulas, avaliação, deveres e direitos dos docentes.
- **Decreto Regulamentar n.º 26/2012**, de 21 de fevereiro – Regulamenta a Avaliação do Desempenho Docente: dimensões, parâmetros, intervenientes, procedimentos, percentis e reclamações.

B. Formação Contínua e requisitos de acreditação

- **Decreto-Lei n.º 22/2014**, de 11 de fevereiro – Regime Jurídico da Formação Contínua. Define requisitos e regras de acreditação, áreas científicas, entidades formadoras e percentagens obrigatórias.
- **Despacho n.º 5741/2015**, de 29 de maio – Regula as Ações de Curta Duração (ACD).
- **Despacho n.º 779/2019**, de 18 de janeiro – Define prioridades nacionais de formação contínua.
- **Portaria n.º 344/2008**, de 30 de abril – Redução de tempo de serviço por titularidade de mestrado/doutoramento.

C. Regras de diferenciação de desempenho e avaliação externa

- **Despacho n.º 12567/2012**, de 27 de setembro – Critérios de percentis para atribuição das menções Muito Bom e Excelente.
- **Despacho n.º 12635/2012**, de 26 de setembro – Equivalência entre SIADAP e ADD em situações específicas.
- **Despacho n.º 13981/2012**, de 26 de outubro – Parâmetros nacionais da avaliação externa (dimensão científica e pedagógica).
- **Despacho Normativo n.º 24/2012**, de 26 de outubro – Constituição e funcionamento da Bolsa de Avaliadores Externos.

D. Regime especial de avaliação de direção, outras funções e mobilidade

- **Portaria n.º 266/2012**, de 30 de agosto – Avaliação do desempenho dos diretores de AE/EnA e CFAE.
- **Portaria n.º 15/2013**, de 15 de janeiro – Avaliação de docentes em exercício de funções noutros ministérios ou em mobilidade parcial.

E. Vagas de progressão na carreira

- **Portaria n.º 29/2018**, de 23 de janeiro – Regras de acesso por vagas aos 5.º e 7.º escalões, método de cálculo e distribuição nacional.

F. Regime excecional de recuperação do tempo de serviço (vigente em 2025/2026)

- **Decreto-Lei n.º 48-B/2024**, de 25 de julho – Estabelece o regime extraordinário de recuperação integral e faseada do tempo de serviço docente.
- **Decreto-Lei n.º 15/2025**, de 17 de março – Altera o diploma anterior, clarificando regras sobre mobilização da última avaliação, observação de aulas e formação exigida.

G. Documentos de referência profissional

- **Decreto-Lei n.º 240/2001**, de 30 de agosto – Perfil Geral de Desempenho Profissional.
- **Decreto-Lei n.º 241/2001**, de 30 de agosto – Perfis Específicos do Educador de Infância e do Professor do 1.º Ciclo.

Nota final

Em caso de dúvida interpretativa ou contradição, prevalece sempre a legislação em vigor publicada em Diário da República. Esta listagem pode ser atualizada sempre que sejam publicados novos diplomas aplicáveis.

IV – LEITURA ORIENTADA DE NORMATIVOS SOBRE AVALIAÇÃO DOS DOCENTES

A presente secção sintetiza os aspetos essenciais do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, e demais normativos aplicáveis à Avaliação do Desempenho Docente (ADD), clarificando os procedimentos, intervenientes e requisitos legais.

1 – Docentes avaliados em cada ano

São avaliados:

- docentes contratados com, pelo menos, **180 dias de serviço** no ano escolar;
- docentes de carreira que **progridem no ano escolar seguinte**;
- docentes em **período probatório**.

Nota: caso o docente não tenha estado em funções durante, pelo menos, metade do período avaliativo, pode requerer **ponderação curricular** (art.º 5.º).

2 – Dimensões da avaliação

A ADD incide sobre três dimensões (art.º 4.º):

1. **Científica e pedagógica**
2. **Participação na escola e relação com a comunidade**
3. **Formação contínua e desenvolvimento profissional**

3 – Elementos de referência para a avaliação

A avaliação tem por referência:

- objetivos e metas do **Projeto Educativo**;
- parâmetros internos aprovados pelo **Conselho Pedagógico**;
- parâmetros nacionais da **avaliação externa** (Despacho n.º 13981/2012).

4 – Natureza da avaliação

- **Componente interna** – aplicável a todos os docentes;
- **Componente externa** – centra-se na dimensão científica e pedagógica, realizada através de observação de aulas por avaliadores externos.

5 – Ações de cada interveniente no processo de avaliação

5.1 Presidente do Conselho Geral

- Homologa decisões de recurso (art.º 25.º).

5.2 Diretor

- Assegura condições para o processo de ADD;
- Avalia docentes previstos no art.º 27.º (regime especial);
- Decide reclamações quando for o avaliador.

5.3 Conselho Pedagógico

- Elege a **SADD**;
- Aprova os parâmetros e instrumentos de avaliação.

5.4 SADD (Secção de Avaliação do Desempenho Docente)

- Organiza e gere o processo;
- Define calendário;
- Analisa propostas dos avaliadores internos;
- Harmoniza classificações e aplica percentis;
- Emite pareceres ao Diretor.

5.5 Avaliador interno

- Avalia as três dimensões;
- Analisa projeto docente, instrumento de registo e autoavaliação;
- Solicita evidências;
- Reúne com o docente;
- Propõe a classificação ao SADD.

5.6 Avaliador externo

- Avalia a dimensão científica e pedagógica;
- Observa aulas (mínimo **180 minutos**, em 2 momentos);
- Emite parecer técnico.

5.7 Avaliado

- Entrega o projeto docente (quando aplicável) e relatório de autoavaliação;
- Cumpre prazos;
- Pode requerer regime especial de avaliação (art.º 27.º).

6 – Avaliador interno

Regime geral

- Coordenador de departamento ou docente por ele designado.

Regime especial

- O Diretor avalia:
 - docentes nos **8.º, 9.º e 10.º escalões**;
 - subdiretor, adjuntos, assessores, coordenadores de departamento e avaliadores internos.
- Para atribuição de **Muito Bom** ou **Excelente**, estes docentes são avaliados pelo **regime geral**.

7 – Requisitos preferenciais para ser avaliador interno

- Estar em **escalão igual ou superior** ao avaliado;
- Pertencer ao **mesmo grupo de recrutamento**;
- Ter formação/experiência em **supervisão pedagógica**.

8 – Cronograma das ações

O cronograma anual define:

- prazos de entrega de documentos;
- prazos de observação de aulas;
- datas de harmonização e comunicação das classificações.

(Quadro no final do documento permanece válido.)

9 – Documentos do procedimento avaliativo

- Projeto docente (opcional);
- Instrumento de registo aprovado pelo CP;
- Relatório de autoavaliação e parecer respetivo.

10 – Observação de aulas

Obrigatória para:

- período probatório;
- 2.º e 4.º escalões;
- docentes que pretendam **Excelente**;
- docentes com **Insuficiente**.

Realização:

- nos dois últimos anos do ciclo avaliativo;
- no ano imediatamente anterior, se no 5.º escalão.

Contribui com **70%** para a dimensão científica e pedagógica.

11 – Relatório de autoavaliação

- até **3 páginas** (regime geral) ou **6 páginas** (regime especial);
- entregue nos SA dentro dos prazos definidos;
- descreve práticas, atividades, resultados e formação.

12 – Omissão na entrega

A não entrega injustificada implica:

- **não contagem** do tempo de serviço do ano;
- **não progressão** na carreira.
(art.º 19.º)

13 – Avaliação final

Regime geral

- 60% científica e pedagógica;
- 20% participação na escola;
- 20% formação e desenvolvimento profissional;
- aplicação de percentis para MB/Exc.

Regime especial

- média simples das dimensões 2 e 3.

Critérios de desempate:

1. dimensão científica e pedagógica
2. participação na escola
3. formação
4. graduação profissional
5. tempo de serviço

Ponderação curricular: ver Anexo XI.

14 – Resultado final e efeitos

Escala e menções:

- **9–10** → Excelente
- **8–8,9** → Muito Bom
- **6,5–7,9** → Bom
- **5–6,4** → Regular
- **1–4,9** → Insuficiente

Notas:

- MB/Exc exigem **95% de serviço letivo**;
- Excelente → bonificação de **1 ano**;
- Muito Bom → bonificação de **6 meses**;
- Regular → plano de formação obrigatório;
- Insuficiente → reinício do ciclo + plano de formação + observação de aulas.

[\[GUIÃO ADD 26 | Word\]](#)

15 – Reclamações e recursos

- Reclamação: **10 dias úteis** após notificação;
- Decisão: **15 dias úteis**;
- Recurso para o Presidente do CG: **10 dias úteis**.

[\[GUIÃO ADD 26 | Word\]](#)

Regime excecional de recuperação do tempo de serviço

Quando aplicável, prevalece o regime especial do DL 48-B/2024 e DL 15/2025 (mobilização da última avaliação, observação e horas de formação).

Secção IV – Conclusão

Esta secção visa assegurar que avaliadores, avaliados e órgãos de gestão compreendem **de forma clara e uniforme** o enquadramento legal da ADD, reduzindo riscos de erro procedimental, reclamações ou interpretações ambíguas.

V – REFERENCIAIS A USAR NO AEB PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Os referenciais apresentados nesta secção constituem descritores objetivos e verificáveis do desempenho docente, alinhados com:

- o Projeto Educativo do AEB,
- o Projeto de Desenvolvimento Curricular 2025/2026,
- o Plano de Melhoria,
- o Regulamento Interno,
- o Decreto Regulamentar n.º 26/2012,
- o Decreto-Lei n.º 54/2018 e o Decreto-Lei n.º 55/2018.

Princípio geral:

Nenhum descritor pode ser considerado cumprido sem evidência documental válida e verificável.

O relatório de autoavaliação **não é evidência suficiente.**

1. DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA (60%)

1.1 Planeamento e Gestão Curricular

Bom

O docente apresenta:

- Planificações anuais e de médio prazo alinhadas com AE/PASEO/ENEC;

- Planeamento articulado com a equipa educativa;
- Adequação às necessidades e características da turma;
- Integração dos princípios do PE e do PDC.

Muito Bom

O docente evidencia:

- Participação ativa no planeamento articulado (atas, DAC, critérios);
- Elaboração de documentos conjuntos da equipa;
- Ajustes planeados a partir da avaliação formativa;
- Contributo para o alinhamento horizontal e vertical.

Excelente

O docente demonstra:

- Liderança ou dinamização de DAC/projetos integradores;
- Produção de materiais curriculares utilizados por outros docentes;
- Inovação pedagógica com impacto reconhecido.

1.2 Metodologias e Práticas Letivas

Bom

- Uso de metodologias diversificadas;
- Criação de clima de sala favorável;
- Progressão nas aprendizagens essenciais.

Muito Bom

- Implementação de metodologias ativas (investigação, experimentação, problemas, trabalho colaborativo, codocência);
- Uso de recursos diferenciados;
- Evidências da eficácia das estratégias.

Excelente

- Práticas inovadoras e replicáveis com impacto comprovado;
- Partilha de práticas com a equipa/disciplina.

1.3 Avaliação das Aprendizagens

Bom

- Instrumentos coerentes com os critérios do grupo disciplinar;
- Avaliação formativa com feedback regular;
- Registo de informação relevante.

Muito Bom

- Integração de autoavaliação e coavaliação;
- Ajuste das práticas a partir da informação recolhida;
- Monitorização consistente das aprendizagens.

Excelente

- Produção de instrumentos avaliativos de referência (rubricas, grelhas, matrizes) partilhados com pares;
- Contributo para a melhoria das práticas avaliativas da equipa.

1.4 Diferenciação Pedagógica e Inclusão (DL 54/2018)

Bom

- Implementação de medidas universais devidamente registadas;
- Adaptação de estratégias às necessidades dos alunos.

Muito Bom

- Implementação de medidas seletivas/adicionais;
- Articulação com EMAEI, SATE, SPO e famílias;
- Evidências do impacto das medidas.

Excelente

- Implementação de práticas diferenciadas inovadoras e replicáveis;
- Contributo para a melhoria global das práticas inclusivas do agrupamento.

2. DIMENSÃO PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (20%)

2.1 Participação em estruturas e projetos

Bom

- Participação regular nas reuniões obrigatórias;
- Cumprimento de prazos, orientações e procedimentos.

Muito Bom

Participação ativa em pelo menos um projeto estruturante:

- Equipas Educativas, BE, PES, Eco-Escolas, Rádio Escolas, Erasmus+, eTwinning, mentoria, PDC, DAC, etc.

Excelente

- Coordenação ou dinamização de projetos com impacto reconhecido;
- Evidências de resultados significativos para a escola.

2.2 Relação com alunos, famílias e comunidade

Bom

- Comunicação regular e adequada;
- Acompanhamento do percurso dos alunos.

Muito Bom

- Implementação de estratégias de apoio;
- Articulação com SPO, EMAEI e GAAF;
- Promoção do bem-estar e do sucesso escolar.

Excelente

- Ações inovadoras de intervenção com impacto comprovado;
- Articulação reconhecida com parceiros externos.

3. DIMENSÃO FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (20%)

3.1 Formação e Desenvolvimento

Bom

- Cumprimento das horas de formação obrigatórias pelo ECD.

Muito Bom

- Formação alinhada com:
Projeto Educativo, PDC 2025/2026, PADDE, Plano de Melhoria, prioridades da tutela;
- Evidências de aplicação prática da formação.

Excelente

- Partilha com pares;
- Dinamização de ações internas, workshops ou comunicações;
- Contributo para o desenvolvimento organizacional do AEB.

4. EVIDÊNCIAS ACEITES E NÃO ACEITES

✓ *Evidências válidas*

- Planificações anuais/trimestrais;
- DAC e documentos de articulação;
- Materiais didáticos produzidos;
- Instrumentos de avaliação e registos;
- Atas de equipas educativas e departamentos;
- Registos de medidas (DL 54/2018);
- Relatórios e produtos de projetos;
- Trabalhos de alunos.

✗ *Evidências inválidas*

- Afirmações não comprovadas;
- Documentos sem data/origem;
- Intenções futuras não implementadas;
- Narrativas subjetivas sem suporte.

5. Nota final (princípio orientador da SADD)

A atribuição de **Muito Bom** e **Excelente** depende da existência de evidências objetivas, verificáveis e alinhadas com os documentos estruturantes do AEB.

Na ausência dessas evidências, a menção não pode ser atribuída.

VI – CONCRETIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO PELOS AVALIADORES

A avaliação do desempenho docente é realizada pelos avaliadores internos e externos, de acordo com os referenciais definidos na Secção V e com os procedimentos previstos no Decreto Regulamentar n.º 26/2012. A classificação final resulta da análise de evidências documentais, do relatório de autoavaliação, dos elementos observáveis da prática profissional e, quando aplicável, da avaliação externa por observação de aulas.

1. Princípios de atuação dos avaliadores

Os avaliadores internos e externos asseguram:

- **Imparcialidade** e aplicação uniforme dos referenciais;
- **Coerência** com os descritores definidos para cada menção;
- **Rigor** na validação das evidências apresentadas;
- **Adequação** ao contexto profissional do docente;
- **Confidencialidade** de toda a informação;
- **Fundamentação técnica explícita** das classificações atribuídas.

Nota vinculativa:

A classificação **não pode** resultar apenas da perceção subjetiva do avaliador ou da narrativa do relatório de autoavaliação.

A validação depende de **evidências reais e verificáveis**.

2. Fontes de informação analisadas pelo avaliador interno

A avaliação baseia-se nos seguintes elementos:

- Planificações anuais, trimestrais e de médio prazo;
- Documentos de articulação curricular (equipas educativas, DAC, critérios);
- Instrumentos de avaliação e registos de feedback;
- Materiais didáticos produzidos;
- Registos de inclusão (DL 54/2018) e práticas diferenciadas;
- Atas de reuniões e evidências de participação em estruturas do AEB;
- Trabalhos de alunos que exemplifiquem práticas;
- Documentos do processo individual do docente;
- Relatório de autoavaliação;
- Elementos da observação de aulas (quando aplicável).

Nota: A ausência de evidências impede a validação dos descritores e a atribuição das menções Muito Bom ou Excelente.

3. Procedimentos do avaliador interno

O avaliador interno deve:

1. Analisar toda a documentação entregue pelo docente;
2. Solicitar evidências adicionais quando as existentes não permitam validar descritores;
3. Realizar reuniões de acompanhamento quando necessário;
4. Articular com o avaliador externo nos casos aplicáveis;
5. Preencher integralmente o **Instrumento de Registo (Anexo X – Excel)**;
6. Elaborar proposta de classificação **fundamentada** e remetê-la à SADD para harmonização.

4. Procedimentos do avaliador externo

O avaliador externo deve:

- Realizar observação de aulas em **dois momentos**, com a duração mínima total de **180 minutos**;
- Analisar materiais didáticos e instrumentos de avaliação utilizados;
- Registrar evidências observáveis da prática;
- Elaborar **parecer técnico fundamentado** e enviar ao avaliador interno.

5. Harmonização pela SADD

A SADD:

- Analisa todas as propostas de avaliação dos avaliadores internos;
- Verifica coerência entre descritores, evidências e menções propostas;
- Solicita esclarecimentos sempre que necessário;
- Aplica **percentis** às menções Muito Bom e Excelente, nos termos da legislação;
- Emite parecer final e apresenta-o ao Diretor para homologação.

6. Fundamentação da classificação

A fundamentação deve conter:

- Lista de descritores observados e cumpridos;
- Evidências correspondentes (com referência, data e origem);
- Explicação objetiva de como cada evidência valida o descritor;

- Coerência entre as subnotas e a nota final atribuída.

Classificações sem fundamentação adequada serão devolvidas pela SADD ao avaliador interno.

7. Comunicação da classificação

A comunicação da classificação final segue procedimento formal:

1. A SADD produz a **lista nominativa** dos docentes avaliados.
2. É emitida uma **Notificação Formal Coletiva**, enviada por **email institucional** a todos os docentes.
3. A notificação é **afixada internamente** nos locais definidos pela Direção.
4. O prazo legal de **10 dias úteis para reclamação** inicia-se **na data do envio do email institucional**.
5. A classificação individual é disponibilizada em **ficha própria** nos Serviços Administrativos.
6. A assinatura do docente **não inicia nem reinicia prazos**.
7. Se o docente não assinar, é lavrado **termo de ocorrência**, sem prejuízo da validade da notificação.

VII – CRONOGRAMA ANUAL DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

O cronograma anual organiza as etapas do processo de Avaliação do Desempenho Docente (ADD), garantindo previsibilidade, equidade e cumprimento dos prazos legais. As datas podem ser ajustadas pela SADD, desde que respeitem o disposto no Decreto Regulamentar n.º 26/2012.

1. Cronograma anual das ações

Período / Mês	Ações	Responsáveis
Setembro 2025	<ul style="list-style-type: none">• Elaboração do Guião ADD• Constituição/atualização da SADD• Designação dos avaliadores internos• Identificação dos docentes sujeitos a observação (2.º, 4.º escalões; Excelente; Insuficiente; probatório)• Definição do calendário anual da ADD	Diretor(a), SADD, Coordenadores, Avaliadores
Outubro 2025	<ul style="list-style-type: none">• Reuniões iniciais avaliador interno / avaliado• Entrega do Projeto Docente (quando aplicável)• Entrega das planificações anuais e de médio prazo• Início das observações dos docentes que progridem até dezembro	Avaliado, Avaliador Interno, Avaliador Externo
Novembro – Dezembro 2025	<ul style="list-style-type: none">• Observação de aulas (1.º semestre)• Recolha de evidências• Registos de acompanhamento• Reuniões das equipas educativas	Avaliador Interno, Avaliador Externo
Janeiro – Março 2026	<ul style="list-style-type: none">• Continuação das observações (2.º e 4.º escalões; Excelente; Insuficiente; probatório)• Relatórios das observações externas• Atualização de evidências• Harmonização intermédia da SADD (se necessário)	Avaliadores, SADD

Período / Mês	Ações	Responsáveis
Abril – Maio 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusão das observações • Recolha final de evidências • Reuniões avaliador interno / avaliado • Proposta de classificação do avaliador interno • Validação técnica pela SADD 	Avaliadores, SADD
Junho 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega do Relatório de Autoavaliação pelos docentes • Análise dos relatórios • Conclusão das propostas de classificação • Reuniões finais da SADD: harmonização, percentis e validação 	Avaliado, Avaliador Interno, SADD
Julho 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Homologação das classificações pelo Diretor • Emissão da Notificação Formal Coletiva • Envio por email institucional (início do prazo de reclamação) • Afixação interna da notificação • Disponibilização das fichas individuais nos Serviços Administrativos • Período de reclamações (10 dias úteis) • Resposta às reclamações 	Diretor(a), SADD, SA

2. Janela temporal específica para observação de aulas

Situação	Prazo / Fase
Docentes em 2.º e 4.º escalões	Até ao final do 2.º período
Docentes que pretendam Excelente	Até ao final do 3.º período
Docentes com Insuficiente	Observação no início do ciclo seguinte
Período probatório	Nos termos da legislação e despacho de nomeação

3. Notas essenciais

- As datas podem ser ajustadas pela SADD, desde que respeitem os prazos legais.
- O prazo de **10 dias úteis para reclamação** inicia-se na **data de envio da Notificação Formal Coletiva por email institucional**.
- A assinatura presencial da ficha de avaliação **não reinicia prazos**.
- Todas as ações da ADD devem ser registadas nos processos individuais e no processo geral de ADD.
- Docentes que **não progridem** entregam o Relatório de Autoavaliação até **31 de agosto de 2026**.
- O relatório: máximo **3 páginas**, sem anexos, entregue nos AS ou por email assinado digitalmente, para add@aebriteiros.pt
- No período probatório, segue-se o mesmo cronograma, incluindo entrega do PIT.

VIII – DISPOSIÇÕES FINAIS

1. *Prevalência legal e interpretativa*

- a) Em caso de dúvida, omissão ou contradição, prevalece sempre a **legislação aplicável** à Avaliação do Desempenho Docente, nomeadamente o Estatuto da Carreira Docente e o Decreto Regulamentar n.º 26/2012.
- b) As situações não previstas neste Guião são decididas pela **SADD**, ouvida a **Direção**, com base nos princípios de legalidade, proporcionalidade, transparência e equidade.

2. *Alinhamento com os documentos estruturantes do AEB*

- a) A aplicação deste Guião articula-se com o **Projeto Educativo**, o **Projeto de Desenvolvimento Curricular 2025/2026** e o **Plano de Melhoria**, assegurando coerência com metas, prioridades e indicadores definidos para o Agrupamento.
- b) As menções **Muito Bom** e **Excelente** dependem da verificação de **evidências objetivas** alinhadas com estes documentos estruturantes.

3. *Atualização e revisão do Guião*

- a) O Guião pode ser atualizado sempre que existam alterações legislativas ou orientações superiores relevantes.
- b) As propostas de atualização são apresentadas pela **SADD** e aprovadas pela **Direção** em **Conselho Pedagógico**.

4. *Observância de prazos e natureza dos atos*

- a) Os prazos internos definidos neste Guião **não podem contrariar** os prazos legais.
- b) Os prazos de **reclamação e recurso** iniciam-se com a **Notificação Formal Coletiva enviada por email institucional**, nos termos da Secção VI.
- c) O incumprimento de prazos por parte dos intervenientes pode limitar a possibilidade de atribuição de menções superiores.

5. *Proteção de dados e confidencialidade*

- a) O tratamento de dados no âmbito da ADD cumpre o **RGPD** e a legislação nacional aplicável, assegurando confidencialidade, minimização e segurança.
- b) O acesso aos processos de avaliação está restrito à **Direção**, **SADD**, avaliadores internos e ao próprio docente.
- c) A comunicação de dados a terceiros carece de **fundamento legal** expresso.

6. Arquivo e conservação

- a) Todos os documentos da ADD são arquivados no processo individual do docente e no processo geral do Agrupamento, em suporte físico e/ou digital.
- b) Os **Serviços Administrativos** garantem a integridade e rastreabilidade documental, de acordo com as regras de gestão documental em vigor.

7. Conflitos de interesses e impedimentos

- a) Sempre que exista possível situação de impedimento ou conflito de interesses, o avaliador deve comunicá-lo por escrito à **Direção**, que decidirá a substituição, ouvida a **SADD**.
- b) Todas as substituições devem ser documentadas.

8. Uniformização dos instrumentos

- a) Nos procedimentos de ADD devem ser utilizados **exclusivamente os modelos oficiais** disponibilizados pelo Agrupamento para 2025/2026.
- b) A utilização de versões antigas ou não validadas será recusada, devendo ser corrigidas pelo docente.

9. Regime excecional de recuperação do tempo de serviço

- a) Enquanto vigorar o regime excecional (DL 48-B/2024 e DL 15/2025), aplicam-se as regras específicas descritas na Secção II.
- b) Em caso de contradição entre regime geral e regime excecional, prevalece o regime excecional.

10. Comunicação institucional

- a) As comunicações oficiais relativas à ADD são efetuadas por **email institucional** e/ou afixação interna, nos termos definidos pela Direção.
- b) Questões de natureza procedimental são dirigidas à **SADD**; questões legais, à **Direção**; questões documentais, aos **Serviços Administrativos**.

11. Igualdade, não discriminação e acessibilidade

- a) A ADD observa os princípios de **igualdade, não discriminação, transparência e inclusão**.
- b) São adotadas medidas de acessibilidade sempre que necessário para permitir a participação e consulta por todos os intervenientes.

12. Entrada em vigor

- a) O presente Guião aplica-se ao **ano letivo 2025/2026** e produz efeitos após aprovação em **Conselho Pedagógico**.
- b) Os procedimentos em curso ajustam-se ao presente Guião, sem prejuízo dos atos validamente praticados.

IX – ANEXOS

Os documentos constantes nos anexos seguintes têm natureza orientadora e destinam-se a apoiar os intervenientes no processo de Avaliação do Desempenho Docente.

Nos procedimentos formais da ADD devem ser utilizados exclusivamente os modelos disponibilizados pelo Agrupamento de Escolas de Briteiros para o ano letivo 2025/2026, com a configuração e formatação definidas para esse efeito.

Anexo I – Escolha do agrupamento de escolas/escola não agrupada para a avaliação

Anexo II – Avaliação pelo regime geral

Anexo III – Designação do avaliador interno

Anexo IV – Solicitação de aulas observadas

Anexo V – Projeto docente

Anexo VI – Apreciação do projeto docente

Anexo VII – Relatório de autoavaliação

Anexo VIII – Parecer do relatório de autoavaliação (regime geral)

Anexo IX – Parecer do relatório de autoavaliação (regime especial)

Anexo X – Instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento da atividade docente

Anexo XI – Avaliação por Ponderação Curricular

Anexo XII – Requerimento para mobilização da avaliação, formação e aulas observadas no âmbito da recuperação do tempo de serviço

Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD)

A Diretora,

(Sandrina Fortes)

Anexo I: Escolha do Agrupamento de Escolas/Escola não agrupada para a avaliação.

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 – Número 7 do artigo 5º

20__/20__

Identificação do docente avaliado

Docente Avaliado: _____

Departamento Curricular: _____

Grupo de recrutamento: _____

Identificação dos Agrupamentos de Escolas/ Escolas não Agrupadas

1- Identificação: _____

Código: _____ Término do contrato: ____ / ____ / _____

2- Identificação: _____

Código: _____ Término do contrato: ____ / ____ / _____

3- Identificação: _____

Código: _____ Término do contrato: ____ / ____ / _____

Escolha do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada para Avaliação

Nos termos do n.º 7 do artigo 5.º do Decreto Regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro, o Agrupamento de Escolas / Escola não Agrupada que opto para efetuar a minha avaliação do desempenho docente é

Código: _____

Briteiros S. Salvador, ____ / ____ / _____

O(A) docente avaliado(a): _____

Anexo II: Avaliação pelo regime geral.

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 – Número 7 do artigo 27º

20__/20__

Exmo. Senhor Diretor

Nos termos do n.º 7 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, eu, _____, professor(a) do grupo de recrutamento _____, venho por este meio requerer ser avaliado(a) nos termos do **regime geral de avaliação do desempenho**, uma vez que, nos termos do n.º 1 do artigo supracitado, me encontro na seguinte situação:

- Posicionado no 8.º escalão (nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 27).
- Posicionado no 9.º ou no 10.º escalão.
- Exercendo funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento curricular ou avaliador por este designado.

Pede deferimento.

Briteiros S. Salvador, ____ de _____ de _____

O(A) docente

Anexo III: Designação do avaliador interno.

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 – Número 1 do artigo 14º

20__/20__

Nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, eu,
_____, Coordenador(a) do Departamento
Curricular _____
_____, designo como avaliador interno do(a) docente
_____ do grupo de recrutamento
_____, no ciclo avaliativo em que este se encontra na presente data, o(a) docente
_____ do grupo de recrutamento
_____.

Briteiros S. Salvador, ____ de _____ de _____

O(A) Coordenador(a) do Departamento Curricular

____ / ____ / _____

Tomei conhecimento,

O Avaliador Interno

Anexo IV: Solicitação de observação de aulas.

Anexo IV – Solicitação de Observação de Aulas

1. A observação de aulas é requerida **exclusivamente** através do [formulário oficial](#) do **Centro de Formação Francisco de Holanda (CFAE FH)**, devidamente preenchido e assinado.
2. O requerimento **é entregue nos Serviços Administrativos (SA)** do Agrupamento.
3. Após receção e registo, os SA **encaminham** o pedido à **Direção**, que o **remete ao Coordenador da Bolsa de Avaliadores Externos** do CFAE FH, nos termos legais.
4. Prazos internos:
 - **Docentes que pretendam menção “Excelente”** – requerer **até ao final do 1.º período do ano escolar anterior** ao da realização da observação.
 - **Docentes em 2.º e 4.º escalões** (regime geral) – observar **até ao final do 2.º período** do ano em que ocorre a avaliação (agendar preferencialmente até final do 1.º período).
 - **Período probatório / Insuficiente** – conforme o enquadramento legal e deliberação da SADD/Direção.
5. O(A) docente deve **guardar cópia** integral do requerimento oficial com **comprovativo de entrega** dos SA.

Nota: O AEB usa **sempre** o **formulário oficial do CFAE FH**.



REPÚBLICA
PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

ADD - Avaliação de Desempenho Docente

Avaliação Externa

Requerimento de observação de aulas no ano 2025/2026

Exma. Senhora
Coordenadora da
Bolsa de Avaliadores Externos do Centro de Formação
Francisco de Holanda

Para os efeitos previstos no ponto 1 do Art.º 10º do Despacho Normativo n.º 24/2012, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 208, de 26 de outubro, conjugado com o disposto no Art.º 18º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, venho, por este meio, requerer a

V. Exa. a **observação de aulas, no ano escolar 2024/2025**, no âmbito da avaliação externa de desempenho docente.

Nome

Data de nascimento C.C. n.º NIF

Morada

Código postal - Localidade

Email Tlf Tlm

Agrupamento

Escola

Situação profissional: Q o QZ
 A u P **Grupo Recrutamento** **Escalão**

Ano em que completa o módulo de tempo de serviço:

Situação em que me integro
(assinalar com um **x**):

Docente em período
probatório

Docente integrado no 2º ou no 4º escalão
da carreira docente

Para a atribuição da menção de Excelente
em qualquer escalão

Docente integrado na carreira que tenha obtido a
menção de Insuficiente

Data Assinatura

Valido as informações constantes deste formulário.

Data Assinatura (sob carimbo)

O(A) Diretor(a) da Escola/A.E

Nota: Este requerimento, depois de preenchido pelo interessado, deve ser entregue ao Diretor(a) da Escola/AE.
Depois de validado pelo Diretor(a), a Escola/AE terá de o enviar para o CFFH:
- Em formato editável - Excel - para o endereço cfaecffh@gmail.com;
- Em papel, via CTT (devidamente assinado pelos intervenientes).
No ano em que a observação de aulas ocorrer, o Diretor(a) da Escola/AE terá de enviar o horário do docente para o CFFH.

Escola Secundária Francisco de Holanda, Alameda Dr. Alfredo Pimenta, 4814-528 Guimarães
Tlf. 253 540 134 Email: cfaecffh@gmail.com Url: www.cffh.pt

Anexo V: Projeto docente.

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 – Números 1 e 2 do artigo 17º

20__/20__

Quadro A – Identificação do avaliado

Escola:	Código:	
Nome:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
Situação profissional:		
Funções exercidas:		

Quadro B – Identificação do avaliador interno

Nome do avaliador:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
--------------------	------------------------	------

Quadro C – Condições de avaliação

Período em avaliação: de ___ / ___ / _____ a ___ / ___ / _____	Com componente letiva:
Sim	
Observação de aulas: Sim/Não	
Regime de ADD: Geral Especial: _____ (especificar situação)	
Escalão do ECD: _____ Data prevista de mudança de escalão: __/__/____	
Em exercício de funções noutra instituição? Sim/Não Qual?	

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. (artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012).

Tipo de letra a utilizar: Arial Narrow, tamanho 11, com espaçamento entre linhas de 1,15.

A impressão do documento é efetuada frente e verso.

Quadro D – Projeto docente

Briteiros S. Salvador, ___ / _____ / ____

O/A docente

Anexo VI: Apreciação do projeto docente.

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 – Número 3 do artigo 17º

20__/20__

Quadro A – Identificação do avaliado

Docente Avaliado: _____

Departamento Curricular: _____

Grupo de recrutamento: _____ Escalão do ECD: _____

Quadro B – Identificação do avaliador interno

Avaliador Interno: _____

Grupo de recrutamento: _____ Escalão do ECD: _____

Quadro C – Condições de avaliação

Período em avaliação: de 01 / 09 / 2023 a 31 / 08 / 2024 Com componente

letiva: Sim

Observação de aulas: Não Em exercício de funções noutra instituição?

Qual?

Quadro D – Apreciação do projeto docente• Aspetos colocados em relevância:• Aspetos referidos em conformidade:• Aspetos subvalorizados:



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE BRITEIROS (151750)

ESCOLA SEDE: Escola Básica de Briteiros – 340443

S. Salvador de Briteiros, Guimarães



Briteiros S. Salvador, ___ / ___ / _____

O avaliador interno: _____

Anexo VII: Relatório de autoavaliação.

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro - Artigo 19º

20__/20__

Quadro A – Identificação do avaliado

Escola: _____	Código: _____
Nome: _____	Grupo de Recrutamento: ____ NIF: _____

Situação profissional: _____	
Funções exercidas: _____	

Quadro B – Identificação do avaliador interno

Nome do avaliador: _____	Grupo de Recrutamento: ____	NIF: _____

Quadro C – Condições de avaliação

Período em avaliação: de ____ / ____ / _____ a ____ / ____ / _____	Com componente letiva: Sim
Observação de aulas: Sim/Não	
Regime de ADD: Geral	Especial: _____ (especificar situação)
Escalão do ECD: ____	Data prevista de mudança de escalão: __/__/____
Em exercício de funções noutra instituição? Sim/Não	Qual? _____

Quadro D – Relatório de autoavaliação ⁽¹⁾

a) Prática letiva - Breve descrição da atividade profissional desenvolvida no período em avaliação, enunciando as ações exercidas no âmbito do serviço letivo e não letivo atribuído.
b) Atividades promovidas.
c) Análise dos resultados obtidos.
d) Contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do agrupamento de escolas.

--

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

--

Briteiros S. Salvador, ___ / ___ / _____

O/A docente

⁽¹⁾ De acordo com os pontos 3 e 4 do Artigo 19º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, o relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período e deve ter um máximo de três páginas, à exceção dos docentes referidos no art.º 27º, ponto 1, cujo relatório pode ter um máximo de seis páginas, não lhes podendo ser anexados documentos. Tipo de letra a utilizar: Arial Narrow, tamanho 11, com espaçamento entre linhas de 1,15. A impressão do documento é efetuada frente e verso.

Anexo VIII: Parecer do relatório de autoavaliação (regime geral).

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro - Artigo 16º

20__/20__

Quadro A – Identificação do avaliado

Escola:	Código:	
Nome:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
Situação profissional:	Funções exercidas: Docente	

Quadro B – Identificação do avaliador interno

Nome do avaliador:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
--------------------	------------------------	------

Quadro C – Condições de avaliação

Período em avaliação: de 01 / 09 / 2023 a 31 / 08 / 2024	Com componente letiva: Sim
Observação de aulas: Não	Em exercício de funções noutra instituição?
Qual?	

Quadro D – Parecer do avaliador interno

O presente parecer tem por objeto o relatório de autoavaliação da docente, conforme a alínea c) do artigo 16º do Decreto Regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro. Após análise da enunciação desenvolvida, em conformidade com o ponto 2 do artigo 19º do DR atrás referido, emite-se o seguinte parecer:

- Aspetos colocados em relevância:
- Aspetos referidos em conformidade:
- Aspetos subvalorizados:



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE BRITEIROS (151750)

ESCOLA SEDE: Escola Básica de Briteiros – 340443

S. Salvador de Briteiros, Guimarães



Briteiros S. Salvador, ___ / ___ / _____ O avaliador interno: _____

Anexo IX: Parecer do relatório de autoavaliação (regime especial).

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro - Artigo 27º Ponto 5
20_/20_

Quadro A – Identificação do avaliado

Escola:	Código:	
Nome:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
Situação profissional:	Funções exercidas: Docente	

Quadro B – Identificação do avaliador interno

Nome do avaliador:	Grupo de Recrutamento:	NIF:
--------------------	------------------------	------

Quadro C – Condições de avaliação

Período em avaliação: de 01 / 09 / 2023 a 31 / 08 / 2024	Com componente letiva: Sim
Observação de aulas: Não	Em exercício de funções noutra instituição?
Qual?	

Quadro D – Parecer elaborado pela SADD

O presente parecer tem por objeto o relatório de autoavaliação da docente, conforme a alínea c) do artigo 16º do Decreto Regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro. Após análise da enunciação desenvolvida, em conformidade com o ponto 2 do artigo 19º do DR atrás referido, emite-se o seguinte parecer:

• Aspetos colocados em relevância:**• Aspetos referidos em conformidade:****• Aspetos subvalorizados:**

Briteiros S. Salvador, ___ / ___ / _____

A SADD: _____

Anexo X: Instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento da atividade docente (EXCEL).

O **Instrumento de Registo e Avaliação** a utilizar no âmbito da Avaliação do Desempenho Docente do Agrupamento de Escolas de Briteiros, no ano letivo **2025/2026**, é disponibilizado em **formato Excel**, garantindo:

- a aplicação rigorosa dos **referenciais e descritores definidos na Secção V** do presente Guião;
- a **uniformização do processo de análise e registo** pelos avaliadores internos;
- a **clarificação objetiva das evidências** utilizadas para fundamentar cada descritor;
- a redução da subjetividade e o reforço da **transparência e auditabilidade**;
- o cumprimento dos pesos definidos na legislação em vigor (60% + 20% + 20%).

O ficheiro oficial contém:

- **fórmulas automáticas** para cálculo das notas de cada dimensão e da classificação final;
- **validações de dados** (✓ / ✗; notas de 1 a 10; campos de evidências);
- **verificações obrigatórias** para atribuição de Muito Bom e Excelente;
- **proteção das células com fórmulas**, garantindo a integridade dos cálculos;
- áreas próprias e desbloqueadas para registo de:
 - “Cumpre/Não Cumpre”;
 - descrição das **evidências válidas**;
 - **subnotas** de cada subdimensão;
 - check-list de elegibilidade para menções de mérito.

O documento Excel é de **utilização obrigatória** por parte dos avaliadores internos no processo de ADD, devendo ser preenchido de acordo com as regras definidas no presente Guião e entregue à SADD para efeitos de harmonização e validação final.

Ficheiro oficial a utilizar:

[Anexo X](#)

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 – Alínea c) do artigo 12.º

IDENTIFICAÇÕES

Nome do avaliado: _____ Grupo de Recrutamento: _____ Escola: _____ NIF: _____
Nome do avaliador interno: _____ Grupo de Recrutamento: _____ Escola: _____ NIF: _____
Nome do avaliador externo: _____ Grupo de Recrutamento: _____ Escola: _____ NIF: _____

DIMENSÃO A - CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA (alínea a) art.º 4.º Dec. Reg. 26/2012)			
Domínio	Descritores	NÍVEIS de desempenho	Classificação (1 a 10)
Preparação, organização e realização das atividades letivas	Evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular. Planifica sempre com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Concebe e aplica de forma consistente estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e promotoras de um clima favorável à aprendizagem.	Excelente (9 a 10 valores)	
	Evidencia bastante conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular. Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e promotoras de um clima favorável	Muito Bom (8 a 8.9 valores)	

	à aprendizagem.		
	Evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular. Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Procura adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos e promove um clima favorável à aprendizagem.	Bom (6,5 a 7,9 valores)	
	Evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular. Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos e nem sempre promove um clima favorável à aprendizagem.	Regular (5 a 6,4 valores)	
	Revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação. Não planifica. Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino que não promove um clima favorável à aprendizagem.	Insuficient e (1 a 4,9 valores)	

Domínio	Descritores	NÍVEIS de desempenho	Classificação (1 a 10)
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	Procede com elevada regularidade, adequação e rigor à avaliação das aprendizagens dos alunos, promovendo processos de autorregulação para a melhoria dos seus desempenhos informando-os regularmente sobre os seus progressos.	Excelente (9 a 10 valores)	
	Procede com regularidade, adequação e rigor à avaliação das aprendizagens dos alunos, promovendo processos de autorregulação para a melhoria dos seus desempenhos informando-os regularmente sobre os seus progressos.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)	
	Procede com rigor e adequação à avaliação das aprendizagens dos alunos, promovendo processos de autorregulação para a melhoria dos seus desempenhos informando-os regularmente sobre os seus progressos.	Bom (6,5 a 7,9 valores)	
	Não procede com regularidade, adequação e rigor à avaliação das aprendizagens dos alunos; não promove processos de autorregulação para a melhoria dos seus desempenhos; não informa os alunos sobre os seus progressos.	Regular (5 a 6,4 valores)	

	Não realiza uma avaliação adequada das aprendizagens dos alunos; não promove processos de autorregulação para a melhoria dos seus desempenhos; não informa os alunos sobre os seus progressos.	Insuficient e (1 a 4,9 valores)	
--	--	--	--

DIMENSÃO B - PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (alínea b) art.º 4.º Dec. Reg. 26/2012)			
Domíni o)	Descritores	NÍVEIS de desempen ho	Classifica ção (1 a 10)
Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e dos Planos Anual e Plurianual de Atividades	Participa com elevada iniciativa na construção dos documentos orientadores do Agrupamento; mostra elevada iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Excelente (9 a 10 valores)	
	Participa com iniciativa na construção dos documentos orientadores do Agrupamento; mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Muito Bom (8 a 8.9 valores)	
	Participa na construção dos documentos orientadores do Agrupamento; colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Bom (6,5 a 7,9 valores)	
	Participa, quando solicitado, na construção dos documentos orientadores do Agrupamento; participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Regular (5 a 6,4 valores)	
	Não participa na construção dos documentos orientadores do Agrupamento e não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da	Insuficient e (1 a 4,9 valores)	

	comunidade no desenvolvimento da escola.	valores)	
--	--	----------	--

Domínio	Descritores	NÍVEIS de desempenho	Classificação (1 a 10)
Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão	Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas constituindo uma referência na organização.	Excelente (9 a 10 valores)	
	Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	Muito Bom (8 a 8.9 valores)	
	Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.	Bom (6,5 a 7,9 valores)	
	Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, mas colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.	Regular (5 a 6,4 valores)	
	Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, nem colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)	

DIMENSÃO C - FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO E PROFISSIONAL (alínea c) art.º 4.º Dec. Reg. 26/2012)

Domínios	Descritores	NÍVEIS de desempenho	Classificação (1 a 10)
Formação contínua	O docente toma iniciativa, de forma sistemática, de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Excelente (9 a 10 valores)	
	O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Muito Bom (8 a 8.9 valores)	
	O docente desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Bom (6,5 a 7,9 valores)	
	O docente participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente	Regular (5 a 6,4 valores)	

	exigido.	valores)	
	O docente não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.	Insuficient e (1 a 4,9 valores)	
Desenvolvimento profissional	Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e do desenvolvimento organizacional da escola.	Excelente (9 a 10 valores)	
	Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e do desenvolvimento organizacional da escola.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)	
	Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho do desenvolvimento organizacional da escola.	Bom (6,5 a 7,9 valores)	
	Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.	Regular (5 a 6,4 valores)	
	Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou da escola.	Insuficient e (1 a 4,9 valores)	

Anexo XI - Avaliação por Ponderação Curricular

A **ponderação curricular** é solicitada pelo docente, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento, através de requerimento apresentado ao Diretor.

Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular:

- a) Currículo do docente;
- b) Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades;
- c) Outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente.

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

- a) *As habilitações académicas e profissionais:*

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.

- b) *A experiência profissional:*

Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

O docente deverá declarar a sua experiência profissional, descrevendo os cargos, funções e atividades exercidas e indicando a participação em ações ou projetos de relevante interesse. **Esta experiência profissional deverá ser confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida.**

Nos critérios de qualificação e avaliação dos elementos relativos à experiência profissional, definidos pela SADD, são consideradas ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em:

- ✓ Grupos de trabalho,
- ✓ Estudos ou projetos
- ✓ A atividade de formador,
- ✓ A realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

c) *A valorização curricular:*

Na análise da valorização curricular são consideradas as habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira.

É ainda considerado (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho):

- ✓ A participação em ações de formação, Estágios, Congressos e Seminários ou oficinas de trabalho;
- ✓ As publicações científicas ou pedagógicas.

Estas ações podem ter sido realizadas no âmbito do exercício dos cargos, funções ou atividades dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desempenhados pelo docente.

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.

- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social:

Os cargos ou funções de **relevante interesse público** são os seguintes:

- ✓ Titular de órgão de soberania;
- ✓ Titular de outros cargos políticos;
- ✓ Cargos dirigentes na Administração Pública;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- ✓ Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Os cargos ou funções de **relevante interesse social** são os seguintes:

- ✓ Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- ✓ Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- ✓ Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Cada um dos elementos de ponderação curriculares, referenciados no ponto anterior,

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, nos seguintes termos:

Elementos de Ponderação Curricular		Docentes avaliados por ponderação curricular	Docentes avaliados por ponderação curricular (*)
a)	Habilitações académicas e profissionais	10%	10%
b)	Experiência Profissional	40%	45%
c)	A valorização curricular	30%	35%
d)	Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%
(*) Na falta de exercício dos cargos e funções referidos na alínea d) do art.n.º1 do artigo 3º, é atribuída ao avaliado 1 ponto na componente d)			

A **classificação final** é da competência da SADD, de acordo com na 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.

[a] Habilitações académicas e profissionais

Critérios de qualificação	
Habilitações legalmente exigíveis à data da integração na carreira	
Critérios de avaliação	class
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração na carreira	10

Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração na carreira	1
---	---

[b] Experiência Profissional

[devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida (art.5º do Desp n.º 19/2012)]

**Critérios de
qualificação**

1º

Desempenha funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1 do art.3º DN n.º 19/2012

2º

Participa em grupos de trabalho

3º

Participa em estudos ou projetos

4º

Dinamiza conferências

5º

Dinamiza palestras ou atividades de idêntica natureza

6º

Exerce a atividade de formador de pessoal docente

7º

Exerce a atividade de formador do pessoal não docente

8º

Exerce a atividade de formador de outros públicos

Outras situações: inexistência de desempenho de funções ou atividades no exercício de cargos

dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos

**Critérios de
avaliação**

 clas
s

Cumpre, sem falhas, seis critérios

10

Cumpre, sem falhas, cinco critérios

9.5

Cumpre, sem falhas, quatro critérios

9

Cumpre, sem falhas, três critérios

8.5

Cumpre, sem falhas, dois critérios

8

Cumpre, sem falhas, um critério

7.5

Só cumpre o 1º critério e revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	7
Só cumpre o 1º critério e revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	6.5
Outras situações: inexistência de desempenho de funções ou atividades no exercício de cargos dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos	1

[c] Valorização Curricular	
Critérios de qualificação	
1 o	Habilitações superiores às legalmente exigidas à data da integração do docente na carreira
2 o	Publicações científicas e pedagógicas (1)
3 o	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliadas, e com a duração mínima de horas ao exigido no escalão onde se encontra e considerada a avaliação/classificação das ações frequentadas (1)
4 o	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho não avaliados (1)
5 o	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados e com a duração igual ou superior a 6 horas.(1)
6 o	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados e com a duração inferior a 6 horas (1)
7 o	Participação em estágio/jornadas de natureza científica relacionada com a área profissional do docente

Outras situações: inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, oficinas de trabalho, pós-graduações, habilitação académica não superior à exigida à data da integração do docente na carreira

(1) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho (art.

3º do DN 19/2012 de 17 de agosto)

Critérios de avaliação	clas s
Cumprir sete ou seis critérios	10
Cumprir cinco critérios	9
Cumprir quatro critérios	8
Cumprir três critérios	7
Cumprir dois critérios	6
Cumprir um critério	5
Outras situações: inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, oficinas de trabalho, pós-graduações, habilitação académica não superior à exigida à data da integração do docente na carreira	1
(1) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho (art.	
3º do DN 19/2012 de 17 de agosto)	

[D] Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

Critérios de avaliação	class
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão	10

Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão	8
Exercício efetivo de outras funções, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão	7
Outras situações: inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social.	1
Obs: serão retirados 2 pontos à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cargo.	

Anexo XII - Requerimento para mobilização da avaliação, formação e aulas observadas na sequência da recuperação de tempo de serviço

Requerimento para mobilização da avaliação, formação e aulas observadas na sequência da recuperação de tempo de serviço

Exmo. Sra. Diretora

Do Agrupamento de Escolas de Briteiros

Eu, _____, portador(a) do doc. de identificação n.º _____, e do NIF n.º _____, exercendo funções docentes no grupo de recrutamento _____, posicionado(a) no _____ escalão da carreira, neste Agrupamento de Escolas, tendo prevista a minha progressão para o _____ escalão da carreira até ao dia 01 de julho de 2027, venho, ao abrigo do nº4 do artigo 5º do Decreto-Lei nº. 48-B/2024, de 25 de julho, na sua redação atual, através do Decreto-Lei n.º 15/2025, de 17 de março, requerer a mobilização:

- A última avaliação do desempenho
- A última observação de aulas
- Horas de formação não utilizadas entre 2018 e 2024.

_____, ____/____/____;

Pede deferimento,

Despacho: _____ / ____ / ____

A Diretora
