



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO



abelheira
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS
VIANA DO CASTELO

Agrupamento de Escolas da Abelheira

Rua José Augusto Vieira

4900-444 Viana do Castelo

**DOCUMENTO ORIENTADOR
PARA A AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO DO PESSOAL
DOCENTE – 2025/2026**

Conteúdo

Legislação de referência:	2
Dimensões e Parâmetros da avaliação do desempenho	2
Indicadores e descritores da avaliação do desempenho.....	3
Avaliação por Ponderação Curricular.....	8
Procedimentos.....	9
Avaliação por Ponderação Curricular	9
Critérios de avaliação dos elementos de Ponderação Curricular	9
Calendarização dos procedimentos para avaliação de desempenho	11
ANEXOS	12
Anexos 1 - Modelo para elaborar o relatório de autoavaliação – Regime Geral	12
Anexos 2 - Modelo para elaborar o relatório de autoavaliação – Regime Especial .	12
Anexos 3 - Ficha normalizada de registo – Regime Geral	12
Anexos 4 - Ficha normalizada de registo – Regime Especial	12
Anexos 5 – Parecer sobre o relatório de autoavaliação – Regime Geral.....	12
Anexos 6 – Parecer sobre o relatório de autoavaliação – Regime Especial	12

Legislação de referência:

Decreto-Lei n.º 41/2012. D.R. n.º 37, Série I de 2012-02-21, do Ministério da Educação e Ciência.

Procede à 11.ª alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril.

Decreto regulamentar n.º 26/2012. D.R. n.º 37, Série I de 2012-02-21, do Ministério da Educação e Ciência.

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

Despacho normativo n.º 19/2012. D.R. n.º 159, Série II de 2012-08-17, do Ministério da Educação e Ciência – Gabinete do Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar.

Revogação do despacho normativo n.º 24/2010, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 186, de 23 de setembro de 2010.

Estabelece os critérios para a aplicação da avaliação através da ponderação curricular prevista no nº 9 do artigo 40º do ECD.

Despacho n.º 12567/2012. D.R. n.º 187, Série II de 2012-09-26, dos Ministérios das Finanças e da Educação e Ciência – Gabinetes dos Secretários de Estado da Administração Pública e do Ensino e da Administração Escolar.

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

Despacho n.º 13981/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26, do Ministério da Educação e Ciência – Gabinete do Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar.

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

Despacho normativo n.º 24/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26, do Ministério da Educação e Ciência – Gabinete do Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar.
Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.

Dimensões e Parâmetros da avaliação do desempenho

Nos termos do Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro, consideram-se elementos de referência da avaliação os i) objetivos e metas fixadas no projeto educativo e ii) os parâmetros definidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

São consideradas as seguintes dimensões:

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

E os seguintes parâmetros por cada dimensão:

1. Científica e pedagógica;
 - Preparação e organização das atividades letivas
 - Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos
 - Avaliador externo
2. Participação na Escola e relação com a comunidade;
 - Contributo para a realização
 - Participação nas estruturas
 - Dinamização de projetos
3. Formação contínua e desenvolvimento profissional.
 - Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Indicadores e descritores da avaliação do desempenho

Tomando como referência os cinco níveis de avaliação de desempenho docente vigentes — *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Regular* e *Insuficiente* — as descrições do nível *Bom* caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos indicadores enunciados.

Os níveis *Regular* e *Insuficiente* correspondem, respetivamente, a desempenhos com limitações ou graves limitações no essencial dos indicadores enunciados.

Os níveis *Muito Bom* e *Excelente* situam-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento (para ambos dependendo do grau) a que acresce, para o nível de *Excelente*, o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.

Os vários níveis de desempenho docente apresentam e descrevem separadamente cada dimensão desse desempenho, na medida em que constituem um instrumento de análise. Tal não significa que o

trabalho docente deva ser compartimentado e cada domínio perspectivado isoladamente. A apreciação final deve resultar da articulação dos vários desempenhos descritos em cada domínio, bem como da relação entre as três dimensões propostas.

DIMENSÃO 1 – CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA

PARÂMETROS

I.	PREPARAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DAS ATIVIDADES LETIVAS
II.	PROCESSO DE AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS DOS ALUNOS
III.	AVALIADOR EXTERNO



INDICADORES:

I.	Conhecimento científico, pedagógico e didático, inerente à disciplina, como condição fundamental para o sucesso das aprendizagens e responsabilidade profissional.
II.	Planificação do ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no currículo e rentabilização dos meios e recursos disponíveis.
III.	Integração da planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos de decisão curricular, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares.
IV.	Desenvolvimento de atividades de avaliação das aprendizagens para efeito de diagnóstico, regulação do processo de ensino e avaliação e certificação dos resultados.
V.	Aplicação de instrumentos adequados à monitorização da sua atividade.
VI.	Avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.



PONTUAÇÃO	DESCRITORES
[9;10]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. ▪ Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. ▪ Promove consistentemente articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares. ▪ Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e elevada eficácia. ▪ Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os regularmente sobre os progressos e necessidades de melhoria. ▪ Promove ambientes de aprendizagens em que predomina o respeito mútuo e interação.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade. ▪ Constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.
[8;8,9]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente evidencia elevado 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. ▪ Dá relevância à articulação com outras disciplinas e áreas disciplinares e à planificação conjunta com os pares. ▪ Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e eficácia. ▪ Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interação. ▪ Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria. ▪ Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.
[6,5;7,9]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente 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. ▪ Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas disciplinares e de planificação conjunta com os pares. ▪ Procura adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos e comunica com rigor. ▪ Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e interação. ▪ Implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos. ▪ Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.
[5;6,4]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente 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, nem realiza processos de articulação curricular e com os pares. ▪ Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos e revela dificuldades ao nível da comunicação. ▪ O ambiente de aprendizagem é globalmente equilibrado, embora com falhas na interação. ▪ Utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos. ▪ Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela algumas dificuldades em reorientar as estratégias de ensino.
[1;4,9]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação. ▪ Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino e na comunicação com os alunos. ▪ Revela claras dificuldades na criação de ambiente de aprendizagem apropriados. ▪ Não usa processos de monitorização do seu desempenho.

DIMENSÃO 2 - PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

PARÂMETROS

I.	CONTRIBUTO PARA A REALIZAÇÃO
II.	PARTICIPAÇÃO NAS ESTRUTURAS
III.	DINAMIZAÇÃO DE PROJETOS



INDICADORES:

I.	Participação na construção dos documentos orientadores da vida da escola.
II.	Participação na concepção e uso de dispositivos de avaliação da escola.
III.	Apresentação de propostas que contribuam para a melhoria do desempenho da escola.
IV.	Evidencia uma relação profissional e cordial com toda a comunidade educativa.
V.	Envolvimento em ações que visem a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.
VI.	Contribuição para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica, dos órgãos de adm. e gestão e de outras estruturas em que participe.
VII.	Participação em projetos de investigação e de inovação no quadro do projeto de escola.



PONTUAÇÃO	DESCRITORES
[9;10]	▪ O docente envolve-se ativamente na concepção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.
	▪ Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência para a organização.
	▪ Promove a criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação.
	▪ Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visem, atingir os objetivos institucionais da escola e investe, sistematicamente, no maior envolvimento dos pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
[8;8,9]	▪ O docente colabora na concepção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.
	▪ Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas.
	▪ Participa regularmente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação para a melhora da qualidade da escola.

	<ul style="list-style-type: none"> Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visem atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
[6,5;7,9]	<ul style="list-style-type: none"> O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola, colaborando com diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado. Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com diferentes órgão e estruturas educativas, quando solicitado. Participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola. Colabora no desenvolvimento das atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
[5;6,4]	<ul style="list-style-type: none"> O docente conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola. Participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades.
[1;4,9]	<ul style="list-style-type: none"> O docente revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e não participa em atividades que promovam a sua concretização. O docente não investe no envolvimento dos pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.

DIMENSÃO 3 – FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

PARÂMETROS

I. Formação contínua e desenvolvimento profissional



INDICADORES:

- | | |
|-----|--|
| I. | Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico, didático) |
| II. | Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir de trabalho colaborativo com pares e nos órgãos da escola. |



PONTUAÇÃO

DESCRITORES

[9;10]

- O docente demonstra claramente que reflete e se envolve consistentemente na construção do conhecimento profissional e no seu uso na melhoria das práticas
- Revela profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atua como uma figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.
[8;8,9]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente demonstra que reflete e procura ativamente manter atualizado o seu conhecimento profissional, que mobiliza na melhoria das práticas. ▪ Revela profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens ▪ Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade
[6,5;7,9]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente demonstra refletir e desenvolver ações de atualização do conhecimento profissional que conduzam à melhoria das suas práticas; ▪ Revela comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e na qualidade das suas aprendizagens; ▪ Participa no trabalho colaborativo e nos projetos da escola e com a comunidade.
[5;6,4]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente demonstra alguma preocupação com a qualidade das suas práticas e procura manter o seu conhecimento profissional atualizado, embora não o faça de forma sistemática e consistente. ▪ Revela alguma preocupação com as aprendizagens dos alunos, embora a sua ação não seja eficaz. ▪ Quando solicitado, o docente desenvolve trabalho colaborativo.
[1;4,9]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O docente não valoriza o conhecimento profissional e não desenvolve ações de atualização. ▪ Não assume a responsabilidade pelas aprendizagens dos alunos. ▪ Não se considera responsável por participar no desenvolvimento do trabalho colaborativo.

O avaliador interno procede à avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelo avaliado nas dimensões e parâmetros acima definidos e através dos seguintes elementos:

1. Projeto docente / Projeto Educativo do AEA;
2. Documento de registo de avaliação;
3. Relatório de autoavaliação.

Avaliação por Ponderação Curricular

O Despacho Normativo nº 19/2012 vem estabelecer os critérios para aplicação do suprimento de avaliação através da ponderação curricular previsto no n.º 9 do artigo 40.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, adiante designado ECD, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

Procedimentos

A ponderação curricular é solicitada por requerimento do docente apresentado ao Presidente da CAP, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada no CALENDÁRIO DA AVALIAÇÃO DOCENTE.

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

Avaliação por Ponderação Curricular

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

Elementos de Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular*
A) Habilitações académicas e profissionais	10%
B) Experiência profissional	40%
C) Valorização curricular	35%
D) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	15%

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

Critérios de avaliação dos elementos de Ponderação Curricular

A. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS	Valor
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	10
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	1

B. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
(Devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida (art.º 5º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto))		
Critérios de qualificação	Critérios de avaliação	Valor
1º - Desempenha funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto	Cumpre, sem falhas, seis critérios	10
2.º - Participa em grupos de trabalho	Cumpre, sem falhas, cinco critérios	9

3.º - Participa em estudos ou projetos	Cumpre, sem falhas, quatro critérios	8,5
4.º - Dinamiza conferências	Cumpre, sem falhas, três critérios	8
5.º - Dinamiza palestras ou outras atividades de idêntica natureza	Cumpre, sem falhas, dois critérios	7,5
6.º - Exerce a atividade de formador de pessoal docente	Cumpre, sem falhas, um critério	7
7.º - Exerce a atividade formador de pessoal não docente	Só cumpre o 1.º critério e revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	6
Outras situações (inexistência de desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos).		1
OBS.: Será retirado um ponto à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cumprimento de um dos critérios de qualificação.		

C. VALORIZAÇÃO CURRICULAR

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

(2) - Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho (Artº 6º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto).

D. EXERCÍCIO DE CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL	Valor
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão.	10
Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão.	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão.	8
Exercício efetivo de outras funções, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão.	7
Outras situações (inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social)	1

OBS.: - Serão retirados dois pontos à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cargo.

Calendarização dos procedimentos para avaliação de desempenho

Calendarização dos procedimentos para avaliação de desempenho do pessoal docente (Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro)

Atividade	Datas de referência
Entrega dos projetos docentes (Art. 14º, a) Art. 17º)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Outubro de cada ano escolar do ciclo avaliativo do docente, para os docentes de carreira. ▪ Nos 30 dias subsequentes ao primeiro dia de apresentação ao serviço para os docentes contratados. (O Projeto Docente é opcional)
Manifestação de interesse em ser avaliado pelo regime geral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Até ao final do 1º período do primeiro ano do respetivo ciclo avaliativo.
Designação dos avaliadores internos (Art. 14º, p1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Novembro de cada ano escolar, mediante a previsão dos docentes em final de ciclo avaliativo; (A) ▪ Sempre que necessário, em função do período de contrato dos docentes com contrato a termo.
Solicitação de Observação de Aulas (Art. 18º)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Até ao final do 1.º período do ano letivo anterior à sua realização, nos escalões em que a legislação em vigor não imponha esse requisito. (B)
Entrega do relatório de autoavaliação (Art. 16º, c) e Art. 19º)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Até ao final da 1ª semana de junho, para os docentes de carreira incluídos no universo dos avaliados do ano escolar em curso, e que tenham incluído no seu processo de avaliação observação de aulas. ▪ Até final do mês de junho, para os docentes de carreira incluídos no universo dos avaliados do ano escolar em curso e não incluídos no ponto anterior.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Até ao final do mês de julho para os docentes que não estão incluídos no universo dos avaliados do ano escolar em curso. ▪ Nos 15 dias subsequentes ao último dia do contrato (para os docentes com contrato a termo) e, no máximo, até ao final do mês de junho do ano em causa
Solicitação e avaliação por ponderação curricular (DN 19/2012)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação e, no limite, até ao final do 2º período desse ano escolar. ▪ O requerimento referido no parágrafo anterior deve ser acompanhado de cópia dos documentos necessários à ponderação curricular, designadamente do currículo do docente, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades e de outra documentação que o docente considere relevante, caso não constem no processo do docente.
Entrega do parecer dos avaliadores (Art. 16º, c)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Até ao final da 1ª semana de julho do último ano escolar anterior ao do fim ciclo avaliativo. ▪ Até ao final da 1ª semana de julho para os avaliadores dos docentes em regime de contrato.
Atribuição da menção qualitativa pela SADD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Julho do último ano escolar anterior ao do fim ciclo avaliativo. ▪ Até ao final do mês de julho para os docentes em regime de contrato.
Comunicação ao avaliado da avaliação (Art. 21º, p5)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nos dez dias após a reunião da SADD.
Reclamação e Recurso (Art. 24º e 25º)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nos termos da legislação em vigor.

(A) Considerando a possibilidade prevista no Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, a definição dos avaliadores internos poderá ocorrer até cinco dias após a decisão de mobilização ou não da última avaliação.

(B) A observação de aulas, dos docentes de carreira, corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação e operacionaliza-se nos termos do Despacho nº 13981/2012 de 26 de outubro. Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo.

ANEXOS

Anexos 1 - Modelo para elaborar o relatório de autoavaliação – Regime Geral

Anexos 2 - Modelo para elaborar o relatório de autoavaliação – Regime Especial

Anexos 3 - Ficha normalizada de registo – Regime Geral

Anexos 4 - Ficha normalizada de registo – Regime Especial

Anexos 5 – Parecer sobre o relatório de autoavaliação – Regime Geral

Anexos 6 – Parecer sobre o relatório de autoavaliação – Regime Especial

(Documento aprovado em reunião do Conselho Pedagógico de 22 de abril de 2026)