

ESCOLA SECUNDÁRIA

CAMILO CASTELO BRANCO

Largo dos Freitas • 5000-657 Vila Real

[Conselho Pedagógico]

Referencial da Avaliação do
Desempenho Docente

ADD • **2022/23**

Conselho Pedagógico
Aprovado em 25-01-2023

1. Enquadramento Legal

A avaliação do desempenho do pessoal docente (**ADD**) desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no artigo 39.º da **Lei de Bases do Sistema Educativo** e em conformidade com o **Decreto Regulamentar nº 26/2012**, de 21 de fevereiro, que regulamenta o sistema de avaliação de desempenho docente estabelecido no **Estatuto da Carreira Docente (ECD)**, de acordo com o **Decreto-Lei nº 41/2012**, de 21 de fevereiro.

O presente documento, atento o contexto da **Escola Secundária Camilo Castelo Branco**, pretende servir de referencial para o processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira, dos docentes em regime probatório e dos docentes em regime de contrato a termo, nos termos legalmente estabelecidos.

A adequação dos instrumentos quanto ao desenvolvimento e aplicação do presente dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente não dispensa a leitura integral dos normativos legais aplicáveis.

2. Princípios

Devem ser observados os seguintes princípios na avaliação de desempenho docente por parte dos seus intervenientes:

2.1. Princípio do Rigor

A avaliação deve fundamentar-se em factos observáveis e documentos sistematizados, podendo o avaliador solicitar ao avaliado a apresentação de evidências ou consultar os documentos que considerar oportunos.

2.2. Princípio da Exigência

A atribuição das menções qualitativas deve corresponder ao padrão de desempenho efetivo, privilegiando o mérito, nomeadamente no caso das menções qualitativas mais elevadas.

2.3. Princípio da Transparência

Todos os intervenientes devem conhecer o processo, a metodologia, os critérios, os parâmetros, as fichas e os instrumentos de registo que fundamentam a atribuição das menções qualitativas. O desconhecimento dos normativos legais ou dos procedimentos internos da avaliação de desempenho docente, não serve de atenuante e nem isenta de responsabilidade quem esteja a ele sujeito e viole, por ação ou omissão, qualquer das suas disposições.

2.4. Princípio da Imparcialidade

Dever ser assegurada a imparcialidade vedando a possibilidade de alguém intervir em causa própria ou em questões onde tenha interesse direto ou indireto.

2.5. Princípio do Sigilo

A não ser nos casos previstos na lei, todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente são obrigados ao sigilo.

2.6. Princípio de Escusa

Os intervenientes no processo de avaliação, atentos os fundamentos invocados ou situações de evidente suspeição ou impedimento, podem solicitar a dispensa de intervir, nos termos do artigo 73.º do **Código do Procedimento Administrativo (CPA)**.

3. Casos de Impedimento

Sem prejuízo das intervenções que se traduzam em atos de mero expediente ou atos certificativos, devem os intervenientes do processo de avaliação atender às limitações e procedimentos decorrentes do disposto no artigo 69.º do CPA quanto aos casos ou situações que constituem impedimento.

4. Objetivos

Nos termos do nº 2 do artigo 40.º do **Estatuto da Carreira Docente (ECD)**, **Decreto Lei nº 41/2012**, 21 de fevereiro, a avaliação do desempenho docente, ***“[...] visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional¹ no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência [...]”***.

Para além dos objetivos consagrados na supra referida disposição legal, são ainda objetivos da avaliação do desempenho:

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

¹ [dos docentes]

5. Dimensões da Avaliação

O artigo 4.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, estabelece para a avaliação do desempenho do pessoal docente as seguintes dimensões:

- A. Científica e pedagógica;
- B. Participação na escola e relação com a comunidade;
- C. Formação contínua e desenvolvimento profissional.²

6. Periodicidade e Requisito Temporal

6.1. Docentes Integrados na Carreira

- a) Ciclo de 4 anos letivos (1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º escalões);
- b) Ciclo de 2 anos letivos (5.º escalão).

O processo de avaliação deve estar concluído no último ano escolar anterior ao fim do respetivo ciclo avaliativo.

Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação.

A obtenção da menção de **Muito Bom** e **Excelente** pelos docentes abrangidos pelo procedimento especial de avaliação do desempenho, previsto no ponto 1 do artigo 27.º do **Decreto Regulamentar nº 26/2012**, de 21 de fevereiro, implica a sujeição ao **regime geral de avaliação** de desempenho.

Sempre que estes docentes pretendam, nos termos do nº7 do artigo 27º do DR nº26/2012, aceder à menção de **Muito Bom** ou de **Excelente**, devem manifestar essa intenção até final do 1º ano do ciclo avaliativo, uma vez que o regime geral de avaliação exige a elaboração anual de um relatório de autoavaliação (artº3, do artº19º do DR nº26/2012).

Os docentes posicionados no **10.º escalão** da carreira docente são avaliados nos termos do artigo 27.º do **Decreto Regulamentar nº 26/2012**, de 21 de fevereiro, no ano escolar anterior ao ano em que completam quatro anos no escalão.

² Formação Contínua | *Professores contratados*

Os docentes contratados não são obrigados a frequentar ações de formação contínua de professores para efeitos de avaliação do desempenho docente.

A classificação da avaliação deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final.

Formação Contínua | *Professores do quadro*

A formação contínua é um dos requisitos obrigatórios para efeitos de progressão na carreira.

O reconhecimento do direito à progressão ao escalão seguinte, para além dos outros requisitos, depende da frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, num total não inferior a:

25 horas, no 5.º escalão da carreira docente | **50 horas**, nos restantes escalões da carreira docente.

A partir de 1 de janeiro de 2019, em matéria de formação considerada para a progressão na carreira, o docente do quadro deve obrigatoriamente realizar pelo menos 50% da formação no seu grupo de recrutamento.

Os **docentes** colocados no **10º escalão** deverão realizar 25h de formação contínua, por cada ciclo de permanência (4 anos), na área (geral/específica) que se revele do seu interesse para o cumprimento do Projeto Educativo.

6.2. Ponderação Curricular

Os docentes que não cumpram o requisito de tempo mínimo previsto anteriormente ou que se incluam no previsto no n.º 9 do artigo 40.º do ECD, devem solicitar a ponderação curricular, por requerimento, ao diretor(a), no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação.

A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular obedece ao **Despacho Normativo nº 19/2012**, de 17 de agosto e é da competência da secção de avaliação de desempenho, prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 43.º do ECD.

6.3. Docentes Contratados

- a) Ciclo de 1 ano letivo (máximo);
- b) Serviço docente de 180 dias (mínimo).

Não há lugar à **observação de aulas** dos docentes em regime de contrato a termo (n.º 7, do art.º 18º do DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro). Deste modo, não poderão aceder à menção de **Excelente**.

7. Elementos de Referência da Avaliação

- a) Os objetivos e as metas fixadas no **Projeto Educativo (PE)**;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões que constam na **Ficha de Registo de Avaliação** aprovadas no Conselho Pedagógico;
- c) Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa, da dimensão científica e pedagógica, (Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro), no caso de observação de aulas, (docentes integrados na carreira).

7.1. Documentos do Procedimento de Avaliação

- a) Projeto Docente (tem **caráter opcional**, Art.º 17.º, DR n.º 26/2012), sendo substituído, para efeitos avaliativos, pelas **Metas e Objetivos do Projeto Educativo** (se não for apresentado pelo avaliado);
- b) **Relatório de Autoavaliação** (Art.º 19.º, DR n.º 26/2012, responsabilidade do avaliado e a entregar em **duplicado**, devidamente assinado);
- c) **Ficha de Registo de Avaliação** do desempenho docente (responsabilidade do avaliador) que, se aplicável, engloba a avaliação externa.

7.2. Natureza da Avaliação

- a) A avaliação do desempenho docente é composta pelas componentes interna e externa.
- b) A avaliação interna é efetuada pela escola do docente e é realizada em todos os escalões.
- c) A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da **observação de aulas**³ por avaliadores externos.

³ A observação de aulas é **obrigatória** a docentes em período probatório; docentes integrados no 2.º e 4.º escalão da carreira docente; para atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão; docentes integrados na carreira que obtenham a menção de *Insuficiente*.

7.3. Dimensões, Domínios e Subdomínios da Avaliação

De acordo com a alínea b, do número 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, são estabelecidos os seguintes parâmetros para cada uma das dimensões da avaliação:

Dimensão A: Científica e pedagógica [4 Domínios | 8 Parâmetros]

Dimensão B: Participação na escola e relação com a comunidade [4 Domínios | 5 Parâmetros]

Dimensão C: Formação contínua e desenvolvimento profissional [2 Domínios | 3 Parâmetros]

	Domínios ⁴		Subdomínios (Parâmetros de Escola)
Dimensão A	A1	Preparação e organização das atividades letivas	A1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do rigor, coerência e inovação que empresta à planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico. A1.2 Nível de desempenho que o docente evidencia na promoção da articulação curricular entre os seus pares, com outras disciplinas e áreas curriculares.
	A2	Realização das atividades letivas (Observação de Aulas)	A2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à sua disciplina/área curricular. A2.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção e aplicação de estratégias de ensino adequadas às necessidades e ao contexto dos alunos/formandos. A2.3 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do rigor e eficácia da sua comunicação junto dos alunos/formandos.
	A3	Relação pedagógica com os alunos/formandos	A3.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção de ambientes de aprendizagem adequados à ação educativa e nos quais predomina o respeito mútuo e a interação.
	A4	Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos	A4.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção e implementação de estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. A4.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos/formandos.
Dimensão B	B1	Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEE.	B1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do envolvimento, conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola. B1.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da prossecução dos objetivos e metas do Projeto Educativo da Escola (PEE).
	B2	Participação nas estruturas de coordenação educativa	B2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da participação nos diferentes órgãos e estruturas educativas da escola.
	B3	Dinamização de projetos de investigação, de desenvolvimento e inovação educativa	B3.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção, criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da escola e favorecedores da inovação.
	B4	Relação com a comunidade educativa	B4.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção, criação e desenvolvimento de projetos e atividades que implicam o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Dimensão C	C1	Aquisição e atualização de conhecimento profissional	C1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da participação em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
	C2	Aplicação do conhecimento adquirido	C2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção do desenvolvimento profissional em sede de trabalho colaborativo. C2.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da reflexão sobre as suas práticas e da mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e na prossecução das metas da organização.

⁴ Na **Ficha de Avaliação Global** do desempenho do pessoal docente, a cada domínio corresponde uma ponderação (pontuação) graduada em valores, sendo calculada uma média ponderada por dimensão. Da soma destas médias ponderadas resulta a classificação quantitativa final.

Escala | Excelente (9 a 10 valores); Muito Bom (8 a 8,9 valores); Bom (6,5 a 7,9 valores); Regular (5 a 6,4 valores); Insuficiente (1 a 4,9 valores)

Dimensão A - Científica e Pedagógica			
Domínios/Subdomínios	Descritores	Níveis de Desempenho	
A1. Preparação e organização das atividades letivas	A1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do rigor, coerência e inovação que empresta à planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico.	Evidencia sempre conhecimento científico, pedagógico e didático. Planifica com rigor e elevada eficácia, com inovação ao nível de estratégias e recursos, com adequação plena às necessidades e contexto das turmas. Destaca-se pelas suas boas práticas.	Excelente (9 a 10 valores)
		Evidencia frequentemente conhecimento científico, pedagógico e didático. Planifica com rigor e eficácia, com frequente inovação ao nível de estratégias e recursos, com adequação às necessidades e contexto das turmas. Evidencia frequentemente boas práticas.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático. Planifica com algum rigor e eficácia, com alguma inovação ao nível de estratégias e recursos, com adequação às necessidades e contexto das turmas.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Evidencia falhas no conhecimento científico, pedagógico e didático. Apresenta frequentemente falta de rigor na planificação e ausência de eficácia. Revela pouca inovação ao nível de estratégias e recursos, e nem sempre adequadas às necessidades e contexto das turmas.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Evidencia falhas graves no conhecimento científico, pedagógico e didático. Planifica sem rigor e sem eficácia. Não demonstra inovação ao nível de estratégias e recursos, nem adequa a ação às necessidades e contexto das turmas.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
	A1.2 Nível de desempenho que o docente evidencia na promoção da articulação curricular entre os seus pares, com outras disciplinas e áreas curriculares.	Promove frequentemente a articulação entre pares, com outras disciplinas e áreas curriculares.	Excelente (9 a 10 valores)
		Promove a articulação entre pares, com outras disciplinas e áreas curriculares.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Promove, por vezes, a articulação entre pares, com outras disciplinas e áreas curriculares.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Promove com dificuldade a articulação entre pares, mas não com outras disciplinas e áreas curriculares.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não promove a articulação entre pares, com outras disciplinas e áreas curriculares.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
A2. Realização das atividades letivas (Observação de Aulas)	A2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à sua disciplina/área curricular.	Revela plena correção ao nível científico, pedagógico e didático no desenvolvimento dos conteúdos. Seleciona inequivocamente os conteúdos a abordar. Estrutura a aula de forma a alcançar os objetivos previstos.	Excelente (9 a 10 valores)
		Revela correção ao nível científico, pedagógico e didático no desenvolvimento dos conteúdos. Seleciona muito bem os conteúdos a abordar. Estrutura a aula de forma a alcançar os objetivos previstos.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Revela quase sempre correção ao nível científico, pedagógico e didático no desenvolvimento dos conteúdos. Seleciona os conteúdos a abordar. Estrutura a aula de forma a alcançar os objetivos previstos.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Revela razoável correção ao nível científico, pedagógico e didático no desenvolvimento dos conteúdos. Nem sempre seleciona corretamente os conteúdos a abordar. Nem sempre estrutura a aula de forma a alcançar os objetivos previstos.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não revela correção ao nível científico, pedagógico e didático no desenvolvimento dos conteúdos. Não seleciona corretamente os conteúdos a abordar. Não estrutura a aula de forma a alcançar os objetivos previstos.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
	A2.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção e aplicação de estratégias de ensino adequadas às necessidades e ao contexto dos alunos/formandos.	Concebe e aplica estratégias de ensino inovadoras e adequadas aos conteúdos a abordar e às necessidades dos alunos. Envolve plenamente os alunos e redefine estratégias face à dinâmica da aula.	Excelente (9 a 10 valores)
		Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas aos conteúdos a abordar e às necessidades dos alunos. Envolve os alunos e redefine estratégias face à dinâmica da aula.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Concebe estratégias adequadas aos conteúdos a abordar, mas nem sempre as aplica às necessidades dos alunos. Envolve os alunos e redefine, por vezes, estratégias face à dinâmica da aula.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Concebe razoavelmente e nem sempre aplica estratégias de ensino adequadas aos conteúdos a abordar e às necessidades dos alunos. Nem sempre envolve os alunos e redefine estratégias face à dinâmica da aula.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não concebe e nem aplica estratégias de ensino adequadas aos conteúdos a abordar e às necessidades dos alunos. Não envolve os alunos e redefine estratégias face à dinâmica da aula.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)

	A2.3 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do rigor e eficácia da sua comunicação junto dos alunos/formandos.	Comunica com excelência ao nível do rigor e da eficácia.	Excelente (9 a 10 valores)
		Comunica com rigor e eficácia.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Comunica com rigor e com alguma eficácia.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Nem sempre comunica com rigor e eficácia.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Ausência de rigor e com falhas na comunicação.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
A3. Relação pedagógica com os alunos/formandos	A3.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção de ambientes de aprendizagem adequados à ação educativa e nos quais predomina o respeito mútuo e a interação.	Promove ambientes de aprendizagem em que predomina sempre o respeito mútuo, a empatia e a interação. Promove sempre uma participação ativa. Promove sempre ambientes inovadores e favoráveis à aprendizagem.	Excelente (9 a 10 valores)
		Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo, a empatia e a interação. Promove uma participação ativa. Promove ambientes inovadores e favoráveis à aprendizagem.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo, a empatia e a interação. Promove, por vezes, a participação ativa. Nem sempre promove ambientes inovadores e favoráveis à aprendizagem.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Nem sempre promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo, a empatia e a interação. Esporádica promoção de uma participação ativa. Não promove ambientes inovadores e favoráveis à aprendizagem.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo, a empatia e a interação. Ausência de promoção de participação ativa. Não promove ambientes inovadores e favoráveis à aprendizagem.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
A4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos	A4.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção e implementação de estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas.	Concebe e implementa sempre estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Reorienta claramente as suas estratégias de ensino em função da monitorização sistemática do seu desempenho. Promove a autoavaliação e a coavaliação dos alunos.	Excelente (9 a 10 valores)
		Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Reorienta frequentemente as suas estratégias de ensino em função da monitorização sistemática do seu desempenho. Promove a autoavaliação e a coavaliação dos alunos.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Concebe e implementa, frequentemente, estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Nem sempre reorienta as suas estratégias de ensino em função da monitorização sistemática do seu desempenho. Promove a autoavaliação.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Concebe e implementa esporadicamente estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Não reorienta as suas estratégias de ensino em função da monitorização sistemática do seu desempenho. Promove a autoavaliação.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Ausência de conceção e implementação de estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Não reorienta as suas estratégias de ensino em função da monitorização sistemática do seu desempenho. Não promove a autoavaliação e a coavaliação dos alunos.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
	A4.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos/formandos.	Monitoriza sistematicamente o desenvolvimento das aprendizagens, reflete inequivocamente sobre os resultados dos alunos e informa-os sistematicamente sobre os seus progressos e necessidades de melhoria.	Excelente (9 a 10 valores)
		Monitoriza frequentemente o desenvolvimento das aprendizagens, reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os regularmente sobre os seus progressos e necessidades de melhoria.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os, por vezes sobre os seus progressos e necessidades de melhoria.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Monitoriza esporadicamente o desenvolvimento das aprendizagens, não reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os esporadicamente sobre os seus progressos e necessidades de melhoria.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não monitoriza sistematicamente o desenvolvimento das aprendizagens, nem reflete sobre os resultados dos alunos. Não os informa sobre os seus progressos e necessidades de melhoria.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)

Dimensão B - Participação na escola e relação com a comunidade			
Domínios/Subdomínios	Descritores	Níveis de Desempenho	
B1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE da Escola	B1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do envolvimento, conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	Evidencia sempre iniciativa na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	Excelente (9 a 10 valores)
		Evidencia bastante iniciativa na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Evidencia alguma iniciativa no desenvolvimento e na avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Mostra ausência de participação na conceção e desenvolvimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e, por vezes, participa na sua avaliação.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Ausência de participação na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
	B1.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da prossecução dos objetivos e metas do Projeto Educativo da Escola (PEE).	Contribui sempre para a consecução das metas e objetivos do PEE em todos os seus eixos de intervenção.	Excelente (9 a 10 valores)
		Contribui frequentemente para a consecução das metas e objetivos do PEE na maioria dos seus eixos de intervenção.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Contribui para a consecução das metas e objetivos do PEE em alguns dos seus eixos de intervenção.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Contribui esporadicamente para a consecução das metas e objetivos do PEE em alguns dos seus eixos de intervenção.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não contribui para a consecução das metas e objetivos do PEE.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
B2. Participação nas estruturas de coordenação educativa	B2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da participação nos diferentes órgãos e estruturas educativas da escola.	Apresenta sempre contributos para a eficácia das estruturas de coordenação educativa. Promove e implementa trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa. Apresenta sugestões relevantes que contribuem para a melhoria da qualidade do serviço educativo. Desempenha com rigor e excelência as funções inerentes aos cargos e serviço atribuído.	Excelente (9 a 10 valores)
		Apresenta contributos para a eficácia das estruturas de coordenação educativa. Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa. Apresenta frequentemente sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade do serviço educativo. Desempenha com rigor as funções inerentes aos cargos e serviço atribuído.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Apresenta por vezes contributos para a eficácia das estruturas de coordenação educativa. Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa. Quando solicitado, apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade do serviço educativo. Desempenha com algum rigor as funções inerentes aos cargos e serviço atribuído.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Apresenta raramente contributos para a eficácia das estruturas de coordenação educativa. Desenvolve algum trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa. Não apresenta sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade do serviço educativo. Desempenha com falhas as funções inerentes aos cargos e serviço atribuído.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não apresenta contributos para a eficácia das estruturas de coordenação educativa. Raramente desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa. Não apresenta sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade do serviço educativo. Desempenha, com muitas falhas, as funções inerentes aos cargos e serviço atribuído.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)

B3. Dinamização de projetos de investigação, de desenvolvimento e inovação educativa	B3.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção, criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da escola e favorecedores da inovação.	Desenvolve projetos inovadores de intervenção/formação/investigação de relevância inequívoca orientados para a melhoria da qualidade da prestação do serviço educativo. Organiza e participa, com dinamismo, em projetos e atividades de índole regional, nacional ou internacional com relevância para qualidade da ação educativa da escola.	Excelente (9 a 10 valores)
		Desenvolve projetos inovadores de intervenção/formação/investigação orientados para a melhoria da qualidade da prestação do serviço educativo. Organiza e participa, com algum dinamismo, em projetos e atividades de índole regional, nacional ou internacional com relevância para qualidade da ação educativa da escola.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Participa em projetos inovadores de intervenção/formação/investigação de orientados para a melhoria da qualidade da prestação do serviço educativo. Revele um bom desempenho na participação em projetos e atividades de índole regional, nacional ou internacional com relevância para qualidade da ação educativa da escola.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Não desenvolve projetos inovadores de intervenção/formação/investigação. Não organiza e raramente participa em projetos e atividades da escola.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não desenvolve projetos inovadores de intervenção/formação/investigação. Não organiza e muito raramente participa em projetos e atividades da escola.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)
B4. Relação com a comunidade educativa	B4.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção, criação e desenvolvimento de projetos e atividades que implicam o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	Organiza e participa em projetos e atividades que envolvem a comunidade escolar. Promove e incentiva a relação escola/comunidade.	Excelente (9 a 10 valores)
		Participa ativa e dinamicamente em projetos e atividades que envolvem a comunidade escolar. Incentiva a relação escola/comunidade.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Participa ativamente em projetos e atividades que envolvem a comunidade escolar.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Participa esporadicamente em projetos e atividades que promovem a relação escola/comunidade.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação ou outras entidades da comunidade.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)

Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional			
Domínios/Subdomínios	Descritores	Níveis de Desempenho	
C1. Aquisição e atualização de conhecimento profissional	C1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da participação em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional e/ou na prossecução dos planos de formação da escola.	Tendo frequentado com aproveitamento toda a formação legalmente exigida, o docente é avaliado com a média aritmética das melhores classificações obtidas. Até ao limite de 10 valores é atribuído uma bonificação de 0,2 valores se o docente for formador de ações creditadas para docentes, não docentes e encarregados de educação ou, em alternativa, tenha desenvolvido, com aproveitamento, mais ações de formação do que aquela que é legalmente exigida. É ainda atribuído, até ao limite de 10 valores, uma bonificação de 0,1 valores caso o docente tenha sido formador de ações para docentes, não docentes e encarregados de educação ou coordenador de seminários, palestras ou de outros eventos de formação devidamente certificadas pelas entidades competentes.	Excelente (9 a 10 valores)
		O docente realiza toda a formação legalmente exigida com média aritmética das melhores classificações obtidas inferior a 8 valores.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		O docente realiza toda a formação legalmente exigida com média aritmética das melhores classificações obtidas inferior a 6,5 valores.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		O docente não realizou toda a formação legalmente exigida.	Regular (5 a 6,4 valores)
			Insuficiente (1 a 4,9 valores)
C2. Aplicação do conhecimento adquirido	C2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção do desenvolvimento profissional em sede de trabalho colaborativo.	Promove atividades de relevância com vista ao desenvolvimento do trabalho colaborativo no seio escolar.	Excelente (9 a 10 valores)
		Contribui para a promoção de atividades com vista ao desenvolvimento do trabalho colaborativo no seio escolar.	Muito Bom (8 a 8,9 valores)
		Participa em atividades com vista ao desenvolvimento do trabalho colaborativo no seio escolar.	Bom (6,5 a 7,9 valores)
		Participa em processos de desenvolvimento profissional em sede de trabalho colaborativo apenas quando formalmente exigido.	Regular (5 a 6,4 valores)
		Não promove o desenvolvimento profissional em sede de trabalho colaborativo no seio escolar. Quando formalmente exigido a sua participação é muito insuficiente.	Insuficiente (1 a 4,9 valores)

<p>C2.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da reflexão sobre as suas práticas e da mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e na prossecução do desenvolvimento organizacional da escola.</p>	<p>Reflete criticamente sobre as suas práticas letivas mobilizando o conhecimento adquirido para a melhoria do seu desempenho e prossecução do desenvolvimento organizacional da escola.</p>	<p>Excelente (9 a 10 valores)</p>
	<p>Reflete sobre as suas práticas letivas mobilizando o conhecimento adquirido para a melhoria do seu desempenho e prossecução do desenvolvimento organizacional da escola.</p>	<p>Muito Bom (8 a 8,9 valores)</p>
	<p>Reflete sobre as suas práticas letivas, mobilizando, por vezes, o conhecimento adquirido para a melhoria do seu desempenho e prossecução do desenvolvimento organizacional da escola.</p>	<p>Bom (6,5 a 7,9 valores)</p>
	<p>Reflete com pouca frequência sobre suas práticas letivas. Nem sempre mobiliza o conhecimento adquirido para a melhoria do seu desempenho e prossecução do desenvolvimento organizacional da escola.</p>	<p>Regular (5 a 6,4 valores)</p>
	<p>Não reflete sobre as suas práticas e desvaloriza os benefícios do conhecimento para a melhoria do seu desempenho e na prossecução do desenvolvimento organizacional da escola.</p>	<p>Insuficiente (1 a 4,9 valores)</p>

As ponderações que resultam da aferição dos níveis de desempenho previstos no quadro anterior são objeto de registo em **instrumento normalizado** (Anexo 1). Na concretização qualitativa e quantitativa do nível de desempenho, para cada um dos parâmetros (subdomínios) previstos em cada dimensão, devem ainda ser observados os seguintes elementos de referência para a **avaliação interna e externa** (quando aplicável):

Elementos de referência para a avaliação			
	A - Científica e Pedagógica	B - Participação na escola e relação com a comunidade	C - Formação contínua e desenvolvimento profissional
Dimensões & Domínios	<p>Operacionaliza o eixo central da profissão docente, considerando quatro parâmetros fundamentais:</p> <p>A1 - Preparação e organização das atividades letivas. A2 - Realização das atividades letivas. A3 - Relação pedagógica com os alunos/formandos. A4 - Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos.</p>	<p>Considera as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e à sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. Tem fundamentalmente em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral. São quatro os parâmetros:</p> <p>B1 - Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEE. B2 - Participação nas estruturas de coordenação educativa. B3 - Dinamização de projetos de investigação, de desenvolvimento e inovação educativa. B4 - Relação com a comunidade educativa.</p>	<p>Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação educativa, envolvendo saberes e competências no âmbito do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos ou formandos. São dois os parâmetros:</p> <p>C1 - Aquisição e atualização de conhecimento profissional. C2 - Aplicação do conhecimento adquirido.</p>
Níveis de Desempenho	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumprimento e adaptação da planificação das atividades letivas; Conceção, aplicação e adaptação de estratégias de aprendizagem em função das necessidades e do contexto das turmas; Promoção de ambientes de aprendizagem inovadores; Aspetos relacionais; Conceção e implementação criteriosa de instrumentos de avaliação diversificados, em articulação com os seus pares; Reflexão crítica sobre os resultados escolares para a sua melhoria; Auto/coavaliação dos alunos. 	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prossecução das metas e objetivos definidos no Projeto Educativo (PE) da Escola; Trabalho colaborativo desenvolvido nas estruturas de coordenação educativa; Desempenho dos cargos e serviço atribuído; Dinamização de projetos de investigação e inovação educativa envolvendo a comunidade educativa; Dinamização/Participação em projetos e atividades de âmbito local, regional, nacional ou internacional relevantes para a Escola e para a promoção da sua relação com a comunidade. 	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formação prevista na alínea c) do ponto 2 do artigo 37.º do ECD; Contributo da formação realizada para a melhoria da ação educativa e para a prossecução das metas da organização escolar; Dinamização de formação no seio escolar.

7.4. Níveis de Desempenho, Menções e Efeitos da Avaliação

Dos níveis de desempenho resultam classificações quantitativas que são convertidas em menções nos termos do artigo 20.º do DR 26/2012. Os efeitos da avaliação são os estabelecidos no artigo 23.º do mesmo diploma.

Níveis de Desempenho	Correspondência
Excelente	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.
Muito Bom	
Bom	As descrições do nível Bom caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros enunciados.
Regular	Desempenho com limitações no essencial dos parâmetros.
Insuficiente	Desempenho com graves limitações no essencial dos parâmetros.

Menção	Efeitos - Art.º 23.º (DR 26/2012)
Excelente	Bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
Muito Bom	Bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte sem a observação do requisito relativo à existência de vagas.
Bom	a) Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente; b) A conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva em lugar do quadro no termo do período probatório.
Regular	O período de tempo a que respeita só é considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo CP.
Insuficiente	a) A não contagem do tempo de serviço do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira e o reinício do ciclo de avaliação; b) A obrigatoriedade de conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de aulas, proposto pelos avaliadores e aprovado pelo CP.

8. Intervenientes no Processo de Avaliação e suas Competências

São intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente:

Intervenientes	Competências
Presidente do Conselho Geral	<p>Conforme o artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no art.º 25.º;</p> <p>b) Notificar o diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do art.º 25.º.</p>
Diretor(a)	<p>Conforme o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) Proceder a avaliação dos docentes referidos no art.º 27.º;</p> <p>b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que for avaliador.</p>
Conselho Pedagógico	<p>Conforme o artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente;</p> <p>b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas no previsto no art.º 4.º;</p> <p>c) Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do art.º 6.º.</p>
Secção de Avaliação Docente do Conselho Pedagógico	<p>Conforme o n.º 2 do artigo 12.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo da Escola e o serviço distribuído ao docente;</p> <p>b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;</p> <p>c) Conceber e publicar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no art.º 4.º;</p> <p>d) Acompanhar e avaliar o processo;</p> <p>e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;</p> <p>f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;</p> <p>g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do art.º 23.º, sob proposta do avaliador.</p>
Avaliador Externo	<p>Conforme o n.º 2 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>Proceder a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.</p>
Avaliador Interno	<p>Conforme o n.º 3 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</p> <p>Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas do n.º 4 através dos seguintes elementos:</p> <p>a) Projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do art.º 17.º;</p> <p>b) Ficha de registo da avaliação;</p> <p>c) Relatório de autoavaliação.</p> <p>Nota: Em caso de avaliação externa, haverá lugar a uma reunião promovida pelo avaliador interno com o avaliador externo para articulação da avaliação, devendo proceder-se à elaboração de uma ata.</p>

Legislação aplicável - Despacho normativo n.º 24/2012, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 208, de 26 de outubro, artigo 4º, alínea e)

9. Resultado da Avaliação

9.1. Classificação Final

O resultado final da avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, correspondentes às seguintes menções qualitativas:

Excelente 9 a 10 valores	Muito Bom 8 a 8,9 valores	Bom 6,5 a 7,9 valores	Regular 5 a 6,4 valores	Insuficiente 1 a 4,9 valores
-----------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------------------	---------------------------------

9.2. Ponderação da Avaliação

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação previstas na lei, de acordo com as seguintes ponderações, face a cada situação:

Avaliação sem Observação de Aulas

Dimensão	
A. Científica e Pedagógica	60%
B. Participação na Escola e Relação com a Comunidade	20%
C. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional	20%

Nota - Regime Especial - A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas duas dimensões de avaliação previstas na lei, B- Participação na Escola e relação com a comunidade e C- Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Avaliação Com Observação de Aulas

Dimensão		
A. Científica e Pedagógica	Avaliação externa*	0,7 x 60%
	Avaliação interna	0,3 x 60%
B. Participação na Escola e Relação com a Comunidade		20%
C. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional		20%

(*) Havendo observação de aulas a avaliação externa representa 70 % da percentagem atribuída à dimensão científica e pedagógica, nos termos da lei.

Contratado sem Formação Contínua

Dimensão	
A. Científica e Pedagógica	75%
B. Participação na Escola e Relação com a Comunidade	25%

9.3. Universos

As classificações são ordenadas de forma crescente nos seguintes universos:

- Docentes contratados;
- Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- Coordenadores de departamento curricular;
- Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.

9.4. Aplicação de Percentis

Os percentis são aplicados por universo de docentes, em conformidade com os normativos legais.

Na avaliação de final de ciclo, as classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

Menção	Classificação - Art.º 20.º
Excelente (cumprimento de 95% da componente letiva)	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.
Muito Bom (cumprimento de 95% da componente letiva)	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8.
Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5.
Regular	Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.
Insuficiente	Se a classificação for inferior a 5.

10. Critérios de Desempate

Em conformidade com o disposto no art.º 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, quando, for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho, relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- b) A classificação obtida na dimensão participação na Escola e relação com a comunidade;
- c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- d) A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro; e.
- e) O tempo de serviço em exercício de funções pública

11. Calendarização

A calendarização do processo, estabelecida nos termos do artigo 15.º do DR 26/2012, é dada a conhecer anualmente ao pessoal docente.

12. Disposições Finais

Por orientação da SADD são promovidas reuniões com os coordenadores de departamento e avaliadores internos. Em todo o processo, a supervisão, no que diz respeito à aplicação das normas e procedimentos, quer internas quer externas, é sempre da responsabilidade do coordenador de departamento ainda que este tenha promovido à designação nos termos do ponto 1 do artigo 14.º do DR 26/2012.

São sujeitos à informatização dos suportes, mormente o tratamento digital dos elementos sujeitos a registo, os instrumentos, modelos ou formulários que respeitam ao processo de avaliação do desempenho do pessoal docente, constantes em anexo, (Nº1 a Nº12).

Anexo 1 - ADD - Instrumento de Registo da Avaliação - Dimensões A, B e C

Nome do Docente Avaliado: _____
 Departamento Curricular: _____ Grupo de Recrutamento: _____ Regime ADD: _____
 Escalão em que se encontra posicionado: _____ Situação Profissional: _____
 Observação de aulas: S/N Apresentou Projeto Docente: S/N Com componente letiva: S/N

	Domínios	Subdomínios (Parâmetros de Escola)	Menção Qualitativa	Ponderação
Dimensão A	A1 Preparação e organização das atividades letivas	A1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do rigor, coerência e inovação que empresta à planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico.		
		A1.2 Nível de desempenho que o docente evidencia na promoção da articulação curricular entre os seus pares, com outras disciplinas e áreas curriculares.		
	A2 Realização das atividades letivas (Observação de Aulas)	A2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à sua disciplina/área curricular.		
		A2.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção e aplicação de estratégias de ensino adequadas às necessidades e ao contexto dos alunos/formandos.		
		A2.3 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do rigor e eficácia da sua comunicação junto dos alunos/formandos.		
	A3 Relação pedagógica com os alunos/formandos	A3.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção de ambientes de aprendizagem adequados à ação educativa e nos quais predomina o respeito mútuo e a interação.		
	A4 Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos	A4.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da conceção e implementação de estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas.		
		A4.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos/formandos.		
Dimensão B	B1 Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEE.	B1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito do envolvimento, conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.		
		B1.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da prossecução dos objetivos e metas do Projeto Educativo da Escola (PEE).		
	B2 Participação nas estruturas de coordenação educativa	B2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da participação nos diferentes órgãos e estruturas educativas da escola.		
	B3 Dinamização de projetos de investigação, de desenvolvimento e inovação educativa	B3.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção, criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da escola e favorecedores da inovação.		
B4 Relação com a comunidade educativa	B4.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção, criação e desenvolvimento de projetos e atividades que implicam o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.			
Dimensão C	C1 Aquisição e atualização de conhecimento profissional	C1.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da participação em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional e/ou na prossecução dos planos de formação da escola.		
	C2 Aplicação do conhecimento adquirido	C2.1 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da promoção do desenvolvimento profissional em sede de trabalho colaborativo.		
		C2.2 Nível de desempenho que o docente evidencia no âmbito da reflexão sobre as suas práticas e da mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e na prossecução do desenvolvimento organizacional da escola.		

Anexo 2 - ADD - Calendarização | Processo de Avaliação Docente

ANO LETIVO ____ / ____

Nos termos do disposto no nº 2 do artigo 12º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, define-se o calendário de desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho do pessoal docente.

PROCESSO	INTERVENIENTES	CALENDARIZAÇÃO
Entrega do Projeto Docente (opcional) Artigo 17º do Dec. Reg. 26/2012 de 21 de fevereiro	Avaliado	Até 15 outubro
Designação/Comunicação ao avaliado do Avaliador Interno designado Artigo 14º do Dec. Reg. 26/2012 de 21 de fevereiro	Avaliadores	Até Final de 1º período
Entrega do relatório de autoavaliação Artigo 19º do Dec. Reg. 26/2012 de 21 de fevereiro	Docentes do Quadro e Contratados com exceção dos docentes que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.	Até _____
Entrega da proposta de classificação à SADD	Avaliadores	Até _____
Reunião SADD Harmonização	SADD	Entre ___/___ e ___/___
Comunicação da avaliação final Artigo 21º do Dec. Reg. 26/2012 de 21 de fevereiro	SADD	Até _____
Apresentação da reclamação Artigo 24, ponto 1 do Dec. Reg. 26/2012 de 21 de fevereiro	Avaliado	Máx. até _____ (no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação)
Comunicação do resultado da reclamação Artigo 24, ponto 2 do Dec. Reg. 26/2012 de 21 de fevereiro	SADD	Nos 15 dias úteis subsequentes Máx. até _____
Apresentação de Recurso ao Conselho Geral Artigo 25, ponto 1 do Dec. Reg. 26/2012 de 21 de fevereiro	Avaliado	Máx. até _____ (a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação da decisão final da reclamação)
Decisão do Recurso	Conselho Geral	Nos 32 dias úteis subsequentes Máx. até _____

Anexo 3 - ADD - Projeto Docente

Ano Letivo ____/____	Entrada nos Serviços Administrativos: ____/____/____	Assistente Técnico: _____
Entregar recibo ao docente. Recibo n.º _____	Anexar o original ao PI do(a) docente	1 Exemplar ao diretor 1 Exemplar ao Avaliador Interno

PROJETO DOCENTE

(Artigo 17º do Dec. Reg. nº 26/2012, DE 21 de fevereiro)

Exmo(a). Sr(a) Diretor(a),

Ao abrigo do artigo 17º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, apresento o meu projeto docente para o ano letivo ____/____, em função do serviço que me foi distribuído.

Identificação do Docente

Nome: _____
Grupo de Recrutamento:
Situação Profissional:
Escala em que se encontra posicionado:

Vila Real, ____/____/____

O Docente _____

Anexo 4 - ADD - Regime de Avaliação

OPÇÃO PELO REGIME DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Exm(a). Sr(a) Diretor(a)

_____, nos termos do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, declaro **optar pelo regime geral de avaliação.**

Vila Real, ____ de _____ de _____

O(A) Professor(a)

Tomei conhecimento em ___/___/_____

O Coordenador de Departamento

Tomei conhecimento em ___/___/_____

O(A) Diretor(a)

Nota: Nos termos do nº7 do artigo 27 do DR nº26/2012, o docente deve manifestar essa intenção até final do 1º ano do ciclo avaliativo.

Anexo 5 - ADD - Designação do Avaliador Interno

Despacho de Designação do Avaliador Interno⁵

(n.º 1 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)

_____, professor(a) Coordenador(a) de Departamento Curricular de _____, do grupo de recrutamento _____, posicionado(a) no _____º escalão da carreira docente, vem, nos termos do ponto 1 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, designar o(a) professor(a) _____, do grupo de recrutamento _____, posicionado(a) no _____º escalão da carreira docente para exercer as funções de Avaliador Interno do seguinte docente:

_____, do grupo de recrutamento _____, posicionado no _____º escalão.

Vila Real, ____/____/____

Vila Real, ____/____/____

O Coordenador de Departamento,

O Avaliador Interno,

⁵ Notas (Art.º 14.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21/02):

- O avaliador interno é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar, considerando-se, para este efeito, preferencialmente os seguintes requisitos: a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado; b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado; c) Ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.
- Na impossibilidade de aplicação dos critérios previstos no número anterior não há lugar à designação, mantendo-se o coordenador de departamento curricular como avaliador.

Anexo 6 - ADD - Notificação (Avaliador Interno)

Notificação da Designação de Avaliador Interno

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

_____, professor do grupo de recrutamento _____,
posicionado(a) no _____º escalão da carreira docente tomei conhecimento que o Docente
_____, do grupo de recrutamento _____,
posicionado(a) no _____º escalão da carreira docente, exercerá a função de meu Avaliador Interno no
âmbito da Avaliação de Desempenho em _____/_____.

Vila Real, ___ de _____ de _____

O(A) avaliado(a),

Anexo 7 - ADD - Relatório de Autoavaliação (Sem Observação de Aulas)

Relatório de Autoavaliação (Regime Geral - Sem Observação de Aulas)

(De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de Fevereiro)

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome:		
Grupo de Recrutamento:		Situação Profissional:
Apresentou Projeto Docente:		Observação de aulas: Não
Escalão:	NIF:	Nº DGAE/SIGRHE:
Regime de Avaliação: Geral		Com componente letiva:
Docente abrangido pelo Ponto 1 do Artigo 27º do DR nº26/2012: Não		
Nota: Nos termos do nº7 do artigo 27º do DR nº26/2012, o docente deve manifestar a sua intenção de avaliação pelo regime geral até final do 1º ano do ciclo avaliativo.		

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR INTERNO

Nome:	Escalão:
Grupo de Recrutamento:	NIF:

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

(Art. 4.º e alínea b do nº 1 do Art. 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

(Regime Especial | art.º 27 do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

Dimensão A - Científica e Pedagógica

- A1. Preparação das atividades letivas
- A2. Realização das atividades letivas
- A3. Relação pedagógica com os alunos/formandos
- A4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos

Dimensão B - Participação na escola e relação com a comunidade

- B1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE da Escola
- B2. Participação nas estruturas de coordenação educativa
- B3. Dinamização de projetos de investigação e de desenvolvimento e inovação educativa
- B4. Relação com a comunidade educativa

Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional

- C1. Aquisição e atualização de conhecimento profissional
- C2. Aplicação do conhecimento adquirido

O relatório de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre a prática letiva, as atividades promovidas, a análise dos resultados obtidos, o contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo da Escola e a formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa. (nº 2 do Art. 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

NOTA - O relatório de autoavaliação deve ter um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos, nem alterada a folha de rosto. Este documento apresenta a seguinte formatação (que deve ser respeitada pelos docentes) Tipo de letra a usar: Calibri; Tamanho: 11, com espaçamento simples. Margens: Esquerda – 2,0 cm; Direita – 2,0 Cm; Rodapé / Cabeçalho: 1,5 cm.

Elementos de reflexão
A. Dimensão - Científica e Pedagógica
A1. Preparação das atividades letivas
A2. Realização das atividades letivas
A3. Relação pedagógica com os alunos/formandos
A4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos
B. Dimensão - Participação na Escola e relação com a comunidade
B1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE da Escola
B2. Participação nas estruturas de coordenação educativa
B3. Dinamização de projetos de investigação e de desenvolvimento e inovação educativa

B4. Relação com a comunidade educativa
C. Dimensão - Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional
C1. Aquisição e atualização de conhecimento profissional
C2. Aplicação do conhecimento adquirido

Vila Real, ____ de _____ de _____

O Docente,

Anexo 8 - ADD - Relatório de Autoavaliação (Com Observação de Aulas)

Relatório de Autoavaliação (Regime Geral - Com Observação de Aulas)

(De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de Fevereiro)

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome:		
Grupo de Recrutamento:		Situação Profissional:
Apresentou Projeto Docente:		Observação de aulas: Sim
Escalão:	NIF:	Nº DGAE/SIGRHE:
Regime de Avaliação: Geral		Com componente letiva:
Docente abrangido pelo Ponto 1 do Artigo 27º do DR nº26/2012: Não		
Nota: Nos termos do nº7 do artigo 27º do DR nº26/2012, o docente deve manifestar a sua intenção de avaliação pelo regime geral até final do 1º ano do ciclo avaliativo.		

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR INTERNO

Nome:		
Grupo de Recrutamento:	Escalão:	NIF:

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR EXTERNO

Escola:		Código:
Nome:		
Grupo de Recrutamento:	Escalão:	NIF:

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

(Art. 4.º e alínea b do nº 1 do Art. 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

Dimensão A - Científica e Pedagógica

- A1. Preparação das atividades letivas
- A2. Realização das atividades letivas
 - A2.a Aulas Observadas
- A3. Relação pedagógica com os alunos/formandos
- A4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos

Dimensão B - Participação na escola e relação com a comunidade

- B1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE da Escola
- B2. Participação nas estruturas de coordenação educativa
- B3. Dinamização de projetos de investigação e de desenvolvimento e inovação educativa
- B4. Relação com a comunidade educativa

Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional

- C1. Aquisição e atualização de conhecimento profissional
- C2. Aplicação do conhecimento adquirido

O relatório de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre a prática letiva, as atividades promovidas, a análise dos resultados obtidos, o contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo da Escola e a formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa. (nº 2 do Art. 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

NOTA - O relatório de autoavaliação deve ter um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos, nem alterada a folha de rosto. Este documento apresenta a seguinte formatação (que deve ser respeitada pelos docentes) Tipo de letra a usar: Calibri; Tamanho: 11, com espaçamento simples. Margens: Esquerda – 2,0 cm; Direita – 2,0 Cm; Rodapé / Cabeçalho: 1,5 cm.

Elementos de reflexão
A. Dimensão - Científica e Pedagógica
A1. Preparação das atividades letivas
A2. Realização das atividades letivas
A2.a Aulas Observadas
A3. Relação pedagógica com os alunos/formandos
A4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos
B. Dimensão - Participação na Escola e relação com a comunidade
B1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE da Escola
B2. Participação nas estruturas de coordenação educativa
B3. Dinamização de projetos de investigação e de desenvolvimento e inovação educativa
B4. Relação com a comunidade educativa

C. Dimensão - Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional
C1. Aquisição e atualização de conhecimento profissional
C2. Aplicação do conhecimento adquirido

Vila Real, ____ de _____ de _____

O Docente,

Anexo 9 - ADD - Avaliação por Ponderação Curricular

AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular obedece ao **Despacho Normativo nº 19/2012**, de 17 de agosto.

Elementos de Ponderação Curricular	Ponderação Curricular 1	Ponderação Curricular 2	Ponderação Curricular 3
a) Habilitações académicas e profissionais	10%	10%	15%
b) Experiência profissional	40%	45%	50%
c) Valorização curricular	30%	35%	35%
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%	-----

Ponderação Curricular 1 - Aplicar aos docentes que não cumpram o mínimo de tempo previsto no escalão.

Ponderação Curricular 2 - Aplicar a docentes 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)

Ponderação Curricular 3 - Aplicar a docentes em situação de equiparação a bolseiro por um período superior à metade do tempo no respetivo escalão.

| 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	Cumprir, sem falhas, seis critérios	10
	Cumprir, sem falhas, cinco critérios	9
	Cumprir, sem falhas, quatro critérios	8,5
2º - Participa em grupos de trabalho	Cumprir, sem falhas, três critérios	8

3.º Participa em estudos ou projetos	Cumpre, sem falhas, dois critérios	7,5
	Cumpre, sem falhas, um critério	7
4.º Dinamiza conferências	Só cumpre o 1.º critério e revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	6,5
5.º - Dinamiza palestras ou outras atividades de idêntica natureza		
6.º Exerce a atividade de formador de pessoal docente	Só cumpre o 1.º critério e revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	6
7.º Exerce a atividade de formador de pessoal não docente		
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;	Cumpre sete dos nove critérios	8,5
4º - Frequência de uma pós-graduação. (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.	

Anexo 10 - ADD - Comunicação da Avaliação (Ponderação Curricular)

Comunicação da Avaliação Final de Desempenho | Ponderação Curricular

Exmo. Sr(a). Professor(a)

Dando cumprimento ao ponto 5 do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº26/2021, de 21 de fevereiro, comunica-se a V^{sa}. Ex^{cia}, _____, que foi avaliada no _____º **escalão** por **ponderação curricular**, ao abrigo do Despacho Normativo nº19/2012, de 17 de agosto.

A avaliação foi realizada no cumprimento do estipulado: no artigo 3º do Despacho nº12567/2012, de 26 de setembro, e no artigo 2º do Despacho Normativo nº19/2012, de 17 de agosto tendo-lhe sido atribuída a **classificação final** de _____ e uma **menção final qualitativa** de _____.

Vila Real, ____ de _____ de 20__

O(A) Diretor(a),

Anexo 11 - ADD - Parecer do Avaliador

Parecer sobre o relatório de autoavaliação

(alínea c) do artigo 16.º do decreto regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro)

1 - Identificação do(a) Avaliador(a)

Nome:	Escalão:
Grupo de Recrutamento:	NIF:

2 - Identificação do(a) Avaliado(a)

Escola:	Código:
Nome:	Escalão:
Grupo de Recrutamento:	Observação de Aulas:

3 - Condições de avaliação

Ano Letivo:
Motivos/Razões do Parecer:

4 - Parecer sobre o relatório de autoavaliação (continuação)

Data:

Assinatura do(a) Avaliador(a):

Anexo 12 - ADD - Ficha de Avaliação Global

Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente

Quadro A - Identificação do Avaliado

Escola:	Código:
Nome:	
Grupo de Recrutamento:	NIF:
Situação Profissional:	Escalão:

Quadro B - Identificação do Avaliador Interno

Nome:	
Grupo de Recrutamento:	Escalão:

Quadro C - Identificação do Avaliador Externo (se aplicável)

Escola:	Código:
Nome:	
Grupo de Recrutamento:	Escalão:

Quadro D - Condições de Avaliação

Período de Avaliação:	Apresentou Projeto Docente:
Regime de Avaliação:	Observação de aulas:
Com componente letiva:	

Quadro E - Avaliação

Dimensão	Domínio	Pontuação
A. Científica e Pedagógica	A1. Preparação das atividades letivas	
	A2. Realização das atividades letivas	
	A3. Relação pedagógica com os alunos/formandos	
	A4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos/formandos	
	<i>Média Ponderada</i>	
B. Participação na escola e relação com a comunidade	B1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE da Escola	
	B2. Participação nas estruturas de coordenação educativa	
	B3. Dinamização de projetos de investigação e de desenvolvimento e inovação educativa	
	B4. Relação com a comunidade educativa	
	<i>Média Ponderada</i>	
C. Formação contínua e desenvolvimento profissional	C1. Aquisição e atualização de conhecimento profissional	
	C2. Aplicação do conhecimento adquirido	
	<i>Média Ponderada</i>	
<i>Pontuação Total</i>		

Quadro F - Comunicação da Proposta de Classificação

Avaliação atribuída pelo(a) avaliador(a) (Diretora / Coordenador(a) de departamento curricular/Avaliador(a) designado(a))

Classificação: _____ Menção Qualitativa: _____

Fundamentação da avaliação:

Data: _____

Assinatura: _____

Quadro G - Avaliação Final do Desempenho

Avaliação atribuída pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico

Classificação: _____ Menção Qualitativa: _____

Fundamentação da avaliação:

Data da reunião: _____

Assinaturas: _____

Quadro H - Comunicação da Avaliação Final do desempenho

Tomei conhecimento.

Data: _____

Assinatura do(a) Avaliado(a): _____