

Orientações da SADD 2025-2026

ÍNDICE

1. Enquadramento normativo (pag.3)
2. Intervenientes no processo de avaliação e respetivas competências (pag.3)
3. Dimensões de Avaliação (pag.4)
4. Periodicidade (pag.7)
5. Elementos Base de referência da avaliação (pag.7)
6. Documentos Relativos ao Procedimento de Avaliação (pag.7)
7. Autoavaliação: modelo (pag.8)
8. Relatório de Autoavaliação (pag.8)
9. Parecer acerca do relatório de autoavaliação (pag.11)
10. Avaliadores Internos (pag.11)
11. Bolsa de Avaliadores Externos (pag.12)
12. Universos de docentes a avaliar (pag.12)
13. Percentis a aplicar (pag.12)
14. Critérios de desempate (pag.13)
15. Classificação final (pag.14)

1. Enquadramento Normativo

O conteúdo do presente documento não dispensa a leitura da legislação em vigor, notas informativas e esclarecimentos emanados pelo Ministério da Educação

Cumprindo o disposto no decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, o presente documento tem como objetivo primordial o enquadramento normativo do processo de avaliação do pessoal docente, para o ano letivo 2025/2026. Constança do mesmo os procedimentos de avaliação apresentados pela SADD e aprovados pelo Conselho Pedagógico do AEPF, a serem aplicados aos docentes integrados na carreira e aos docentes em regime de contrato a termo.

Importa, ainda complementar o enquadramento normativo com o Decreto-lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, o Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro e o Despacho n.º 198/2012 de 26 de outubro e o Despacho normativo n.º 24/2012 de 26 de outubro.

2. Intervenientes no processo de avaliação e respetivas competências

Intervenientes	Competências	Legislação
Presidente do Conselho Geral	1) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação prevista no artigo 25.º. 2) Notificar o diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25.º	<i>Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20112</i>
Diretor	1) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º; 2) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.	<i>Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20112</i>
Conselho Pedagógico	1) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente; 2) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º; 3) Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º.	<i>Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20112</i>
Secção Avaliação do Desempenho Docente	1) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e o serviço distribuído ao docente; 2) Calendarizar os procedimentos de avaliação; 3) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º; 4) Acompanhar e avaliar todo o processo; 5) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos; 6) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final; 7) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.	<i>Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20112</i>
Avaliador Externo (CFAEPPP)	A – Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.	<i>Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20112</i>
Avaliador Interno (AVEPF)	1 – Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos: 1.1 – Projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º; 1.2 – Documento de registo de avaliação; 1.3 – Relatórios de Autoavaliação.	<i>Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/20112</i>

3. DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO

Decreto Regulamentar n. 26/2012, de 21 de fevereiro, artigo 4.

3.1. Regime Geral “A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação na escola e relação com a comunidade;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.” Estas dimensões de análise têm como referência os objetivos e metas fixadas no nosso PEA - Projeto Educativo.

DIMENSÃO 1: Científica e Pedagógica

Com uma ponderação de 60% na classificação final, esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve a consideração de três vertentes fundamentais: planificação, operacionalização e regulação do ensino e das aprendizagens, assente num conhecimento científico e pedagógico-didático profundo e rigoroso. A planificação implica:

- a) Orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos;
- b) Eficácia e rigor na condução e organização das atividades de ensino;
- c) A gestão eficaz dos processos de comunicação e das interações em sala de aula. Por sua vez, a regulação do ensino e das aprendizagens implica a análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados.

Esta dimensão é composta por uma componente interna e/ou externa, sendo que a componente externa da avaliação neste domínio tem, sempre que obrigatória ou solicitada pelo docente, um peso de 70% do total do domínio.

A avaliação desta dimensão envolve a apreciação dos seguintes parâmetros:

- Preparação e organização das atividades letivas;
- Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- Análise dos resultados obtidos.

DIMENSÃO 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa

Com uma ponderação de 20% na classificação final, para esta dimensão relevam as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente como profissional, integra a organização da escola e é, por isso, corresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à

sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.

A análise desta dimensão é baseada nos seguintes parâmetros:

- Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo (entende-se que este parâmetro abrange, de forma implícita, todos os projetos e atividades através dos quais os objetivos do Projeto Educativo se operacionalizaram).
- Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

DIMENSÃO 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional

Com uma ponderação de 20% na classificação final, esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do AVEPF.

3.2. Regime Especial “O relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, considerando as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 4.º.” - ponto 5 do artigo 27.º Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro. Assim, nestes casos, a ponderação a atribuir às dimensões é a seguinte:

- **DIMENSÃO 2:** Participação na escola e relação com a comunidade educativa – 50%
- **DIMENSÃO 3:** Formação contínua e desenvolvimento profissional – 50%

A obtenção da menção de Muito Bom e Excelente por estes docentes implica a sujeição ao regime geral de avaliação de desempenho. – Ponto 7 do artigo 27.º Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

3.4. Ponderação Curricular (Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto)

Os elementos a considerar na avaliação de desempenho por ponderação curricular são os seguintes:

- a)** As habilitações académicas e profissionais (art.4.º): Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.
- b)** A experiência profissional (art.5.º): Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.
- c)** A valorização curricular (art.6.º):

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

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

- A participação em ações de formação, estágios, congressos e seminários ou oficinas de trabalho;
- As publicações científicas ou pedagógicas.

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

d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (art.7.º e 8.º).

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

Cada um dos elementos de ponderação curricular, referenciados no ponto 2.3., é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios definidos pela SADD.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

Elementos de Ponderação Curricular	Docentes avaliados por PC	Docentes Avaliados por PC*	Docentes em situação de equiparação a bolsheiro (por um período superior a metade do tempo estabelecido, para o respetivo escalão de carreira docente)
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%	

*** Na falta de exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, é atribuído ao avaliado 1 ponto na componente d).**

4. PERIODICIDADE

Decreto Regulamentar n. 26/2012, de 21 de fevereiro, artigo 3

➤ Docentes Integrados na Carreira

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

O processo de avaliação deve estar concluído:

- Antes do fim de cada ciclo avaliativo, para a generalidade dos docentes;
- No último ano escolar anterior ao fim do respetivo ciclo avaliativo, para os docentes integrados no 5º escalão.

➤ Docentes com Contrato a Termo

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

Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo (nº 7, do art.º 18º do DR 26/2012 de 21/02). Deste modo não poderão aceder à menção de *Excelente*.

5. ELEMENTOS BASE DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO

- Os objetivos e as metas fixadas do Projeto Educativo – 2021 – 2025:

- “Linhas orientadoras para a ação”
- “Opções, Decisões, Estratégias/Áreas de intervenção”

- Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões que constam na Ficha de Registo de Avaliação;

- Os parâmetros, estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa, da dimensão *científica* e *pedagógica* (Despacho n.º 13981/2012, de 26-10), no caso de **observação de aulas** (docentes integrados na carreira).

6. DOCUMENTOS RELATIVOS AO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

Nos termos do disposto no n.º 2, artigo 18.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a **observação de aulas é obrigatória** nos seguintes casos:

- a)** Docentes em período probatório;
- b)** *Docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões* da carreira docente;
- c)** *Para atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão;*
- d)** Docentes integrados na carreira que tenham obtido a menção de *Insuficiente*.

Disposições transitórias: (Artigo 12.º, Despacho normativo n.º 24/2012, de 26/10)

A observação de aulas não é prejudicada pela vigência de disposições legais que temporariamente impeçam a progressão na carreira. Proceder-se-á como caso se verificasse a normal progressão na carreira docente.

7. AUTOAVALIAÇÃO: MODELO

O *modelo de Relatório de Autoavaliação* a usar, de acordo com o Despacho Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, está disponível na página web do AEPF.

8. RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

8.1 Orientações para o Relatório de autoavaliação.

A estrutura do relatório de autoavaliação deve incidir sobre os seguintes aspetos:

A) Na **DIMENSÃO A** (Científica e Pedagógica), ao nível da prática letiva deve ser feita uma análise/reflexão pessoal e o balanço sobre como desempenhou as suas funções relativamente:

- ao serviço distribuído (atividades de enriquecimento e de complemento curricular, de apoio educativo e de orientação dos alunos no espaço escolar, atividades extracurriculares...) e ao seu cumprimento;
- à preparação, organização e realização das atividades;
- à relação pedagógica com os alunos;
- ao processo de avaliação das aprendizagens;
- à análise dos resultados obtidos de acordo com a prática letiva e com as ações pedagógicas promovidas, fazendo referência a estratégias implementadas bem como ao seu contributo para a melhoria das aprendizagens.

B) Na **DIMENSÃO B**, deve ser feita referência e análise dos resultados obtidos relativamente:

B.1. “Participação na escola e relação com a comunidade”

- às atividades desenvolvidas ao longo do ano: – no Departamento, Grupo Disciplinar, Conselhos de Turma; – em Projetos, atividades e visitas de estudo por si promovidas/dinamizadas ou com as quais colaborou;
- aos cargos desempenhados;
- a outras atividades que dinamizou ou em que participou, e que visavam atingir os objetivos do PEA e um maior envolvimento de pais/EE e/ou outras entidades da comunidade (atividades do PAA).

Nota: Considera-se que o docente:

- Dinamiza a atividade quando promove a criação de condições para que esta se venha a realizar. Implica desenvolver as ações previstas numa planificação, como estabelecer contactos, providenciar os materiais, elaborar informações/avisos...
- Participa na atividade quando contribui para a sua consecução, mas não desenvolve qualquer tarefa de preparação da mesma.

B.2. “Colaboração com os diferentes Órgãos e Estruturas Educativas” Neste campo, deve ser feita uma análise/reflexão pessoal relativamente:

- às equipas de trabalho/comissões das quais fez parte – nas assessorias ao diretor;
- No desempenho de cargos de natureza pedagógica; – na participação em grupos de trabalho propostos pelo Gabinete do Diretor ou pelo Conselho Pedagógico;
- Na elaboração de documentos do Agrupamento.
- ao seu contributo para o cumprimento das metas do PEA, indicando, por exemplo: – as atividades que coordenou/dinamizou ou em que participou, e que visavam atingir os objetivos do Projeto Educativo e o envolvimento dos pais e da comunidade educativa;
- Os projetos ou estudos/trabalhos de investigação desenvolvidos;
- As parcerias/protocolos em que se envolveu.

C) Na DIMENSÃO C (Formação contínua e desenvolvimento profissional) deverá ser identificada e diferenciada a formação realizada:

- ***Formação creditada***
- ***Formação não creditada***

Todas as ações de formação devem estar devidamente identificadas, devendo ser indicada a entidade formadora, o tema, a data de conclusão, a duração (o número de horas) e classificação obtida, se for o caso.

É igualmente relevante destacar as ações cuja “componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC” (Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro), atendendo também ao disposto no Despacho n.º 6851-A/2019 de 31 de julho de 2019.

A cópia do(s) certificado(s) deverá estar no processo individual no ano letivo em que o/a docente é avaliado/a, devendo referir quais as ações que pretende que lhe sejam consideradas para efeitos de ADD. É igualmente relevante refletir sobre o contributo da formação para o seu desempenho profissional.

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

a) RELATÓRIO - Docentes com contrato a termo

O Relatório deverá ter no máximo *três páginas*, letra – *arial 11* e não conter anexos. Deverá ser entregue ao avaliador, conforme “Calendário da ADD - 2025/2026 do Agrupamento;

➤ Os Coordenadores de Departamento avaliam os docentes contratados do seu Departamento, no entanto, **o Coordenador poderá designar outro avaliador observando os seguintes requisitos:**

- ❖ Ser docente integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado e pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- ❖ Deter, preferencialmente, experiência em funções de avaliador no processo ADD.

O instrumento de registo de avaliação a utilizar, **pelo avaliador**, na análise do relatório de Autoavaliação é aprovado em simultâneo com as presentes orientações.

Os casos omissos serão decididos pela Secção de Avaliação.

b) RELATÓRIOS - Docentes integrados na carreira docente subdividir em:

- Docentes do 1.º ao 7.º escalão o relatório deve ter no máximo 3 páginas, letra *Arial* e não conter anexos. Deverá ser entregue ao avaliador conforme o calendário ADD.
- Para os docentes em condições especiais de avaliação, o relatório deverá ter no máximo 6 páginas, letra *Arial* 11e não conter anexos. Deverá reportar-se ao trabalho desenvolvido nos anos letivos correspondentes ao ciclo avaliativo.

São avaliados ao abrigo das condições especiais de avaliação os seguintes docentes:

- Posicionados no 8.º escalão;
- Posicionados no 9.º e 10.º;
- Que exerçam as funções subdiretor, adjunto, assessor da direção, coordenador de estabelecimento, departamento ou avaliador por ele designado.

c) RELATÓRIOS - Docentes avaliados nos termos do artigo 27.º

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

- Posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrega em vigor do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos

Satisfaz e que, nos termos do presente Decreto Regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom;

- Posicionado n.º 9.º e no 10.º escalão da carreira docente;
- Que exerçam as funções de subdiretor, adjuntos, assessor de direção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado e ainda coordenador de estabelecimento.

Estes docentes, com exceção dos integrados n.º 10.º escalão, entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam relatório de autoavaliação quadrienalmente.

9. PARECER acerca do RELATÓRIO de AUTOAVALIAÇÃO

O relatório de autoavaliação, elaborado pelo avaliado e o respetivo **parecer**, da responsabilidade do avaliador, são documentos constituintes do processo de avaliação, como explicita o Artigo 16.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, na sua alínea c); que pela sua indissociabilidade e imposição legislativa são elementos que têm de integrar o procedimento de avaliação.

10. AVALIADORES INTERNOS

Anualmente a SADD reúne com os avaliadores internos para uniformizar procedimentos, suportados nas orientações do presente documento.

O Coordenador de Departamento **poderá designar avaliadores internos observando os seguintes requisitos:**

- Ser docente integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- Deter, preferencialmente, experiência em funções de avaliador no processo ADD.
- Por orientação da SADD serão promovidas reuniões anuais 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.

Por decisão da SADD, em matéria de avaliação, ao nível da respetiva grelha deve distinguir-se:

- a) 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 nº 2 do artigo 21º do Decreto

Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final;

- b)** Professores do quadro – formação obrigatória. Os ciclos de avaliação dos **docentes integrados na carreira** coincidem com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente. 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.

11. BOLSA DE AVALIADORES EXTERNOS

De acordo com o Despacho Normativo n.º 24/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, 26 de outubro, os professores que reúnam os requisitos para o exercício de funções de avaliadores externos ***devem*** preencher o formulário, anexo, disponível na página do Agrupamento, até 07 de dezembro.

Esta bolsa de avaliadores é composta por docentes que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a)** Estar integrado no 4.º escalão ou superior da carreira;
- b)** Ser titular do grau de doutor ou mestre em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica ou ter formação especializada naquelas áreas ou possuir experiência profissional no exercício de funções de supervisão pedagógica integrem observação de aulas.

12. UNIVERSOS DE DOCENTES A AVALIAR

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

13. PERCENTIS A APLICAR

PERCENTIS (Despacho n.º 12567/2012 de 26 de setembro)

Os percentis serão determinados segundo o disposto nos artigos 4.º e 5.º do Despacho n.º 12567/2012 de 26 de setembro e serão aplicados aos seguintes universos (n.º 1 do artigo 3.º do mesmo despacho):

- a)** Docentes contratados;

- b) Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- c) Coordenadores de Departamento Curricular e Coordenadores de Estabelecimento;
- d) Avaliadores Internos e membros da SADD do CP, que não integrem a alínea c).

No **Agrupamento (AEPF)**, de acordo com o Despacho 12567/2012 de 26 de setembro, os requisitos para a atribuição das menções qualitativas de

Excelente e de Muito Bom são:

- a) **Excelente** se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 93, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;
- b) **Muito Bom** se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 71, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente.

14. CRITÉRIOS DE DESEMPATE

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) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

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

- a) **Excelente (de 9 a 10 valores)**
- b) **Muito Bom (de 8 a 8,9 valores)**
- c) **Bom (de 6,5 a 7,9 valores)**
- d) **Regular (de 5 a 6,4 valores)**
- e) **Insuficiente (de 1 a 4,9 valores).**

15. CLASSIFICAÇÃO FINAL

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

Paços de Ferreira, 03 de setembro de 2025

O PRESIDENTE DA SADD