



JORNAL da REPÚBLICA

\$ 10.50

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR - LESTE

SUMÁRIO

GOVERNO:

Resolução do Governo N.º 31/2022 de 3 de Novembro

Aprova o Plano de Ação Nacional Contra a Violência Baseada no Género 2022-2032 1745

Resolução do Governo N.º 32/2022 de 3 de Novembro

Promoção da prática de atividade física na Administração Pública 1788

MINISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR, CIÊNCIA E CULTURA:

Diploma Ministerial N.º 44/2022 de 3 de Novembro

Aprova o Manual de Certificação do Docente Universitário 1789

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, JUVENTUDE E DESPORTO:

Diploma Ministerial N.º 45/2022 de 3 de Novembro

Financiamento do estudo de viabilidade para o estabelecimento de uma Escola Superior de Educação denominada “Escola de Raiz” 1894

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES:

Diploma Ministerial Conjunto N.º 46/MF/MTC/2022 de 3 de Novembro

Aprova a transferência de um percentual das receitas da Administração de Aeroportos e Navegação Aérea de Timor-Leste, E.P., para financiamento das atividades da Autoridade da Aviação Civil de Timor-Leste, I.P. 1895

TRIBUNAL DE RECURSO:

Deliberação N.º 4/2022, de 19 de outubro

(Aprovação do Plano de Ação Anual para o ano de 2023) 1896

AGÊNCIA NACIONAL PARA A AVALIAÇÃO E ACREDITAÇÃO ACADÉMICA:

Deliberação N.º: 5/X/CD-ANAAA/2022 1909

de 3 de Novembro

APROVA O PLANO DE AÇÃO NACIONAL CONTRA A VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO 2022-2032

Um Plano de Ação Nacional Contra a Violência Baseada no Género, doravante designado por PAN-VBG, tem mostrado ser um mecanismo essencial para acelerar a eliminação da violência contra as mulheres e raparigas e as pessoas que se identificam com o género feminino. Um plano nesta área contribui para uma perspectiva global, e muitas das vezes inovadora, exigindo um trabalho concertado de todo o Estado para o qual são convocadas as entidades governamentais, sociedade civil e parceiros de desenvolvimento.

O PAN-VBG tem por base os importantes compromissos do país no que respeita à eliminação da violência com base no género e da violência praticada por parceiros íntimos, pelo que a implementação eficaz deste Plano servirá como base fundamental para a concretização do regime jurídico nacional e internacional neste âmbito.

A violência contra mulheres e raparigas constitui uma barreira significativa ao desenvolvimento do país, a um Timor-Leste mais próspero, tal como indicado na Revisão Nacional Voluntária sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de 2019.

Não obstante os resultados positivos alcançados em virtude dos compromissos assumidos nacional e internacionalmente e os esforços de todos neste domínio, a violência contra as mulheres continua a ser generalizada no nosso país, estimando-se que entre 38% e 59% das mulheres são vítimas de violência ao longo da vida, incluindo jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos, tal como revelado no Inquérito Nacional Demográfico e de Saúde de 2016 e em estudos realizados por parceiros.

O Plano agora aprovado é o terceiro plano desta natureza e, na sua elaboração, foram levados em conta os sucessos alcançados em Timor-Leste no combate à violência baseada no género, as lacunas e desafios ainda existentes e, ainda, as lições aprendidas nos mais de 15 anos de implementação de planos nesta área. Nesse sentido, este novo PAN-VBG foi precedido de um processo de avaliação do plano atual e ainda de consulta alargada, a nível nacional e municipal, com entrevistas, encontros e seminários com as principais partes interessadas dos setores da educação, saúde, solidariedade social, segurança e justiça, como sejam as linhas ministeriais, instituições nacionais, provedores de serviços, organizações da sociedade civil e parceiros de desenvolvimento.

O PAN-VBG 2022-2032 estabelece três pilares ou áreas de prioridade estratégicas, a saber: (i) prevenção da violência contra mulheres e raparigas, (ii) prestação de serviços essenciais às mulheres e raparigas que sofreram violência e (iii) apoio jurídico e acesso à justiça. Este Plano reforça ainda o sistema de monitorização dos alcances atingidos e a identificação dos atores responsáveis pela implementação das ações aí identificadas.

Assim,

O Governo resolve, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 115.º e da alínea a) do artigo 116.º da Constituição da República, o seguinte:

1. Aprovar o Plano de Ação Nacional Contra a Violência Baseada no Género em anexo à presente resolução, da qual faz parte integrante.
2. Instruir o membro do Governo responsável pela igualdade e inclusão em assegurar e coordenar a implementação do referido Plano, devendo os demais membros do Governo responsáveis pelas áreas relevantes prestar toda a colaboração necessária para a melhor e mais eficaz concretização deste Plano.
3. Determinar que a presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros em 28 de setembro de 2022.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro,

Taur Matan Ruak

ANEXO

**Planu Asaun Nasionál Kontra Violensia Bazeia ba Jéneru
2022-2032**

Tabela Konteúdu

Akrónimu

Definisaun sira

- **1. Introdusaun ba Planu Asaun Nasionál Kontra Violénsia Bazeia ba Jéneru**
- **2. Prinsípiu Orientadór**
- **3. Violénsia Hasoru Feto no Labarik-Feto iha Timor-Leste**
- **4. Asaun Xave sira hodi Prevene no Responde ba Violénsia Hasoru Feto no Labarik-feto**
- **5. Papél & responsabilidade ba implementasaun**
- **6. Etapa asaun no rezultadu previstu**

Rezultadu sira no nia sasukat

Aneksu

1. Planu Implementasaun & Estimasaun Orsamentu Tinan 10
2. Enkuadramentu monitorizasaun no avaliasaun hodi monitoriza progresu ba Planu Asaun Nasionál Kontra Violénsia Bazeia ba Jéneru 2022 – 2032
3. Detallu Estimasaun Orsamentu ba Tinan 10
4. Prosesu dezenvolve PAN-VBJ tinan 2022-2032

Akrónimu

AMKV	Asosiasaun Mane Kontra Violénsia
ALFELA	Asisténsia Legál ba Feto no Labarik
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (Konvensaun kona-ba Halakon Forma Diskriminasaun Hotu-hotu Hasoru Feto)
CFJJ	Centro de Formação Jurídica e Judiciária
DP	Defensoria Pública
FOKUPERS	Forum Komunikasaun ba Feto Timor Lorosa'e
GMPTL	Grupo das Mulheres Parlamentares de Timor-Leste
GPM	Gabinete Primeiru Ministru
IIMS	Integrated Information Management System (Sistema Jestaun Integradu kona-ba Informasaun)
INS	Instituto Nacional de Saúde
ISS	Instituisaun Solidariedade Sosiál
JSMP	Judicial System Monitoring Program/Programa Monitorizasaun Sistema Judisiál
KRR	Kuadru Rezultadu no Rekursu
LKVD	Lei Kontra Violénsia Doméstika
LGBTQI	Lesbian, Gay, Biseksuál, Transjéneru, Quér no Interseksu
MEJD	Ministériu Edukasaun Juventude no Desportu
MI	Ministériu Interiór
MJ	Ministériu Justisa
MS	Ministériu Saúde
MSSI	Ministériu Solidariedade Sosiál no Inklusaun
MhVF	Mane ho Vizaun Foun
ONG	Organizasaun Naun-Governamentál
OSS	Organizasaun Sosiedade Sivil
PDHJ	Provedoria dos Direitos Humanos e Justiça
PJR	Prokuradoria Jerál Repúblika
PNTL	Polísia Nasionál Timor-Leste
POP	Prosedimentu Operasaun Padronizadu
PRADET	Psychosocial Recovery and Development East Timor (Rekuperasaun no Dezenvolvimentu Psiko-sosiál Timor-Leste)
RDTL	Repúblika Demókratika Timor-Leste
SDRS	Saúde no Direitu Reprodutivu Seksuál
SEJD	Sekretáriu Estadu Joventude no Desportu
SEII	Sekretaria Estadu ba Igualdade no Inklusaun
TAF	The Asia Foundation – Fundasaun Ázia
FMDC	Fundasaun Media Development Centre (Sentru Dezenvolvimentu)
UEV	Unidade ba Ema Vulnerável (PNTL) – Vulnerable Person's Unit (VPU)
UNDP	United Nations Development Program (Programa Nasoins Unidas ba Dezenvolvimentu)
UNFPA	United Nations Population Fund (Fundu Populasaun Nasoins Unidas)
UNICEF	United Nations Children's Fund (Fundu Nasoins Unidas nian ba Labarik)
UN Women	Programa Nasoens Unidas ba Feto
VBJ	Violénsia Bazeia ba Jéneru
VKF	Violénsia Kontra Feto

Definisaun sira

Termus Xave	Definisaun
Abuzu seksuál	Asaun seksuál ka ameasa atu halo asaun seksuál, ne'ebé ho forsa ka tuir kondisaun ne'ebé la iguál ka koersivu. Atividade seksuál ho labarik seidauk tinan 14 mak krime abuzu seksuál tuir lei Timor-Leste nian.
Aprosimasaun lidera-liuhosi-komunidade	Aprosimasaun ida ne'ebé comunidade sira rasik mak deside oinsá sira hakarak rezolve problema sira ne'ebé agora daudauk afeita ba sira.
Asédiu seksuál	Asaun fízika, verbál ka naun-verbál ho natureza seksuál ne'ebé ema lakohi ka bele ofende ema seluk. Ida-ne'e aplika ba sirkunstánsia hotu-hotu bainhira ema razoável sei antisipa possibilidade katak sei ofende, hamoe ka intimida ema ne'e bainhira hatudu hahalok ne'e ba nia.
Autór violénsia	Autór violénsia mak ema ida ne'ebé mak hala'o asaun violentu ruma ne'ebé hamosu ka bele hamosu kanek fíziku ka psikolójiku, hamoe ka halakon liberdade ba iha ema seluk ho la iha konsentimentu hosi ema-ne'e.
Ema ho Defisiénsia	Ema ho defisiénsia ema sira ne'ebé iha defisiénsia fíziku, mental, intelektuál ka sensoriál ne'ebé iha interasaun ho barreira oioin bele impede sira-nia partisipasaun totál no efetiva iha sosiedade ho baze ida ne'ebé hanesan ho sira seluk (NUKDED/UNCRPD; artigo 1)
Fatin Hakmatek	Fatin ida ne'ebé mak seguru no protejidu hodi kuida, fó alojamentu/hela fatin temporáriu, no iha asesu ba serbisu espesializadu sira ba ema ne'ebé esperiénsia violénsia seksuál, violénsia doméstika no abuzu ba labarik ka neglijénsia ka tráfikku umanu nian. Fatin nune'e bele harii iha ospital rejional ka klíniku sira. Fatin Hakmatek sira ne'e hotu funsiona ho gratuita ba kliente sira no la iha diskriminasaun ruma. Hanesan baibain, kliente sira refere ba fatin hakmatek hosi ospital ka klíniku, polisia, prestador serbisu nian sira seluk, sira-nia família ka viziñu sira, ka fila ba sira-nia hela fatin rasik.
Igualdade jéneru	Direitu, responsabilidade no oportunidade iguál ba feto no mane no labarik - feto no labarik-mane sira. Igualdade ne'e la signifika katak feto no mane sira sei sai hanesan de'it maibé katak feto no mane sira -nia direitu, responsabilidade no oportunidade sira sei la depende ba sekarik sira moris nu'udar mane ka feto.
Interseksional	Interseksional refere ba oinsá ita konsidera aspetu oin-oin hosi identidade ema ida nian bele halo sira hetan formas diskriminasaun no marjinalizasaun (i.e sexu, estatus dizabilidade, orientasaun seksuál, identidade jéneru no seluk tan). Atitude, sistema no estrutura iha sosiedade no organizaun sira-nia interasaun ba malu bele hamosu dezigualdade ne'ebé ikus mai hamosu eskluisaun. Violénsia kontra feto dalabarak akontese enkombinasaun ho formas seluk hosi dezigualdade estrutural no diskriminasaun. Buka hatene kle'an kona-ba oinsá formas dezigualdade no diskriminasaun liga ho dezigualdade jéneru hodi halo violénsia sai maka'as liu nesesáriu tebes hodi bele responde efetivu liu ba iha kauza fundamental hosi violénsia hasoru feto.
Jéneru	Diferensa no relasaun sosiál (la'ós biolójiku) entre mane no feto sira no atribuisaun, hahalok no atividade ne'ebé iha espetativ a ba ida-idak atu kumpre tuir. Jéneru ne'e konstruí sosialmente no kulturalmente no la'ós jenétikamente. Kna'ar sira jéneru nian aprende hosi jerasaun ba jerasaun no bele iha mudansa iha tempu naruk no iha variedade ida boot iha kultura sira-nia laran no entre kultura sira, no iha grupu sosiál nia laran no entre grupu sosiál iha kultura sira-nia laran.

LGBTQI	LGBTQI signifika lesbian, gay, biseksuál, transjéneru, quér no interseksu. Ida-ne'e mak termu jerál ida ne'ebé uza hodi refere ba individuu sira ne'ebé la pertense ba konstrusaun hetero-normativu kona-ba orientasaun seksuál no identidade jéneru
Maskulinidade	Perspetiva no hanoin oioin kona-ba saida mak signifika atu moris nu'udar mane (iha kestaun seksu no jéneru), inklui ideál sira kona -ba mane sira -nia karakterístika, knaar no identidade sira. Perspetiva no hanoin hirak-ne'e muda tuir tempu.
Mobilizasaun comunidade	Aprosimasaun ida-ne'ebé comunidade alvu rasik mak foti asaun hodi rezolve problema ruma ne'ebé afeita hela ba sira. Organizasaun esternál ruma bele fornese matenek no abilidade ba comunidade atu hetan solusaun maibé membru comunidade sira rasik mak halo asaun ne'e.
Modelu ekolójiku	Enkuadramentu teorét iku ne'ebé fô dalan ba ita atu analiza kauza ba - no solusaun ba - violénsia iha nivel individuál, família, comunidade no sociedade.
Multi-setorál	Envolve área ka setór rua ka liu (n.e. Saúde, Edukasaun, Seguransa, Finansas, Agrikultura).
Norma sira jéneru-nian	Espetativa sosiál sira ne'ebé define hahalok saida mak konsidera apropriadu ba feto no mane sira. Knaar no hahalok sira ne'ebé diferente entre feto no mane, no labarik sira nomós ema-boot sira, forma no reforsa liuhosi norma sira jéneru nian mak eziste iha sociedade
Normas sosiál	Fiar komún kona -ba buat ne'ebé ema seluk iha grupu ida halo duni no buat ne'ebé ema seluk hanoin katak ema seluk iha grupu ida nia laran tenke halo.
Prestadór Serbisu	Organizasaun sira ne'ebé mak presta serbisu sira ba ema ne'ebé esperiénsia VBJ/VKF, inklui violénsia doméstika, asaltu seksuál no abuzu ba labarik sira. Hirak-ne'e inklui, maibé sei la limita ba serbisu sira kona-ba médiku, legál, uma mahon/hela-fatin, psiko-sosiál no serbisu referál sira. Serbisu hirak neé mínimu tenke asegura direitu, seguransa no moris di'ak ba feto no labarik-feto ne'ebé de'it mak esperiénsia violénsia bazeia ba jéneru iha sira-nia moris.
Prevalénsia	Termu sentrál ida ne'ebé uza bainhira apresenta rezultadu sira hosi levantamento ruma kona-ba violénsia hasoru feto. Prevalénsia hosi violénsia hasoru feto refere ba proporsaun hosi feto sira ne'ebé esperiénsia ona violénsia hanesan parte ida hosi populasau feto ne'ebé 'iha risku'. Nune'e taxa preválensia sira ne'e bazeia ba kontajen ema duke eventu ka insidente sira. Estimativa prevalénsia nian jeralmente apresenta persentajen hosi feto sira ne'ebé hetan ona esperiénsia violénsia durante fulan 12 liu ba ka iha kualkér momentu hosi sira-nia moris.
Prevensaun primáriu	Programa ho tarjetu ba hapara violénsia molok akontese. Foka hodi muda norma, prátika no estrutura sira ne'ebé hamosu dezigualdade jéneru no fundamenta kauza sira ba VKF.
Prevensaun sekundária	Esforsu sira hodi hapara violénsia repetida liuhosi programa sira hanesan apoiu legál ba sobrevivente, akonsellamentu iha situasaun krize, serbisu saúde, protesau hosi polísia no asesu ba justisa no apoia feto ne'ebé esperiénsia violénsia (no sira-nia família).
Prevensaun tersiária	Resposta sira ba tempu naruk liu depoizde violénsia akontese. Porezemplu: serbisu saúde mentál no grupu apoiu ba feto ne'ebé esperiénsia violénsia.
Rede Referál	Rede ida ba prestadór serbisu sira-ne'ebé mak fô apoiu no referál ba ema ne'ebé esperiénsia violénsia. Liuhosi rede ida-ne'e, profisionál sira fô serbisu apoiu no asisténsia sira ne'ebé adekuada (legál, saúde, sosiál no psiko-sosiál) ba kliente sira. Rede Referál ne'e kompostu hosi grupu traballu rua: (1) Sorumutu Koordenasaun ba Prestadór Serbisu sira nian mak lidera hosi MSSI, ne'ebé responsável ba koordenasaun resposta sira ba kazu violénsia seksuál, violénsia doméstika no abuzu ba labarik; no (2) Sorumutu kona-ba Estratéjia no Advokásia nian, lidera hosi SEII, ne'ebé hala'o advokasia atu hamosu mudansa polítika no lei sira, balun bazeia ba rekomendasaun mak hatu'o hosi Sorumutu Koordenasaun ba Prestadór Serbisu.

Resposta	Asaun ne'ebé foti hodi fó apoiu ba ema ne'ebé esperiênsia VBJ/VKF hodi rekupera hosi violênsia. Haree mós ba 'Prestadór Serbisu'.
Seksu	Diferensa biolójiku entre feto no mane sira. 'Seksu' ne'e mós refere ba aktu relasaun seksuál nian.
Sensível ba jéneru	Política ka programa sira ne'ebé fó konsiderasaun ba jéneru, ho rekoñesimentu ba esperiênsia, espetativa, presaun, dezigualdade no nesesidade oioin hosi feto, mane, ema tranzjéneru no interseksu.
Serbisu Esensial-ne'ebé Especializadu	Refere ba serbisu sira esensial ho qualidade hosi setór oi-oin ne'ebé koordinadu ba feto no labarik-feto sira hotu, ne'ebé mak sofre tanba VBJ/VKF. Serbisu hirak ne'e diriye ba nesesidade espesífika hosi ema ne'ebé esperiênsia violênsia, inklui violênsia doméstika, asaltu seksuál no abuzu ba labarik. Serbisu esensial sira ne'e reflete komponente ida importante tebes hosi resposta multi-setorál koordinada inklui saúde esensial, política, justisa no serbisu sosiál ne'ebé atu signifkamente bele hamenus konsekuênsia sira hosi violênsia ne'e nian ba moris-di'ak, saúde no seguransa iha vida feto no labarik sira nian, tulun rekuperasaun no hakbiit no hapara violênsia atu sei la mosu tan. Haree mós ba 'Prestadór Servbsu'.
SOGIESC	Maka akronimu (<i>sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics</i>) orientasaun seksuál, identidade jéneru, espresaun, no karakterístiku sexu. Refere ba diversidade iha identidade jéneru, orientasaun seksuál, no seksu ne'ebé eziste.
Transformativu ba jéneru	Política ka programa sira ne'ebé ezamina dezafiu sira no halo mudansa longu-prazu no sustentável ba estrutura, norma no hahalok sira ne'ebé reforsa dezigualdade jéneru no haforte hirak ne'ebé apoia igualdade jéneru.
Uma Mahon	Fatin ida ne'ebé seguru no protejidu atu kuida, fó hela fatin prazu naruk (kalan rua liu), no iha asesu ba apoiu serbisu esensial sira ne'ebé espesializadu ba vítima/sobrevivente
Violênsia kontra feto	Kualkér aktu ne'ebé uza forsa verbál ka fíziku, koersaun, ka hahalok ne'ebé ameasa vida, hasoru feto ka labarik -feto ida ne'ebé hamosu kanek fíziku ka psikolójiku, hamoe ka halakon liberdade no mantein feto nia subordinasaun.
Violênsia bazeia ba jéneru	Violênsia ida ne'ebé ho nia alvu mak ema ida-idak no grupu sira bazeia ba sira-nia jéneru. Violênsia bazeia ba jéneru inklui, maibé la limite ba kualkér asaun mak akontese iha públiku ka iha vida privada ka violênsia ne'ebé mak estadu komete no tolera, no nia rezultadu, ka karik bele rezulta estragu fíziku, seksuál, psikolójiku, emocionál, psiko-sosiál ka ekonómika ba ema, no terus ba ema ruma bazeia ba diskriminasaun jéneru, espetativa sira kona-ba kna'ar jéneru nian no estereotipu kona-ba jéneru nian. Asaun sira ne'e bele inklui maibé la limita ba: violênsia doméstika; abuzu seksuál; violênsia relasiona ho barlake; estupru, inklui estupru iha relasaun fen-la'en, prátika tradisionál ka kulturál sira mak liga ho jéneru no hamosu sofrentu; violênsia la'ós entre fen-la'en sira; violênsia seksuál relasiona ho esplorasau; asediu seksuál no abuzu iha estrada, intimidasaun no hata'uk iha serbisu fatin, violênsia ne'ebé relasiona ho eskola no hata'uk entre estudante sira ka hosi mestre ka funsionáriu eskola ba estudante sira ka hosi estudante sira ba profesór sira ka funsionáriu eskola sira; tráfik humanu; prostituisaun forsadu; violênsia ekonómika no violênsia sa de'it mak atua ba ema ruma tanba hare ba nia jéneru ka komprensaun ne'ebé mak iha kona-ba modelu kna'ar jéneru nian ka estereótipu jéneru nian. Violênsia bazeia ba jéneru ne'e violasaun direitos umanus ida ne'ebé reflete no reforsa dezigualdade jéneru ne'ebé halo aat ba saúde, dignidade, seguransa, ajénsia, autonomia no respeita ba vítima ka alvu nomós autór sira-ne'e. Ema LGBTI (haree definesaun) sira mós afeita beibeik hosi VBJ tanba sira-nia espresaun jéneru.

Violéncia doméstika	Violéncia doméstika ne'e violéncia sa de'it mak komete iha kontestu família nian, hosi membru família ida hasoru kualkér membru família sira seluk, ne'ebé mak iha relasaun dependénsia entre vítima no autór, no violéncia ne'e bele hamosu estragu ruma, sofrémentu físiku, seksuál ka psikológiku, abuzu ekonómiku, ne'ebé inklui ameasa sira, asaun intimidasaun sira, insulta sira, asaltu físiku, obriga ho forsa, abuzu, ka halakon ema-nia liberdade. Iha kazu barak, 'parseiru íntimu ho hahalok violéncia' mak tipu ida ne'ebé maioria iha violéncia doméstika, maibé iha sosiedade balun violéncia hamosu hosi rian/kunhadu/-a sira mós bele sai hanesan tipu ida ne'ebé mak domina liu. Lei Kontra Violéncia Doméstika (2010) define família ne'e inklui kaben-na'in, eis-kaben-na'in, ema sira ne'ebé moris iha kondisaun hanesan kaben-na'in nian, kaben-na'in nia asendente (inan-aman, avo sira) no nia desendente (jerasaun sira), no ema sira ne'ebé mak depende ba ekonomia família nian hanesan sira ne'ebé mak hala'o serbisu uma laran nian (serbisu doméstika)¹.
Violéncia seksuál	Violéncia seksuál nu'udar kualkér aktu ne'ebé halo hasoru labarik -feto ka fetu ida ne'ebé limita nia kbiit hodi kontrola nia isin -lolon, seksualidade no/ka saúde reprodutiva. Inklui (maibé la limita ba) asaun hanesan tuirmai: Violasaun seksuál – Ema ida uza forsa física ka presaun emocionál, sosiál ka ekonómika hodi obriga labarik -feto ka fetu ida halo aktu seksuál, maski nia lakohi. Parseiru bele uza forsa hodi halo seksu (violasaun seksuál entre la'en -feen), ka ema ne'ebé fetu ne'e koñese (hanesan namoradu, kolega ka membru família), ka ema dezkoñesidu (violasaun seksuál hosi ema ne'ebé fetu la koñese). Ida -ne'e inklui presaun hodi halo relasaun seksuál l sein uza protesaun (kondom). Asaltu seksuál – Labarik-feto ka fetu hetan kontaktu seksuál laho konsentimentu. Asediu seksuál – Kualkér asaun ka liafuan ho natureza seksuál ne'ebé halo ba fetu ne'ebé nia la konvida no lakohi. Esplorasaun seksuál – Kualkér abuzu, ka tentativa atu abuza, pozisaun vulnerabilidade, kbiit la hanesan, ka konfiansa ho objetivu seksuál. Inklui hetan benefisiu finanseiramente, sosialmente, ka politikamente hosi esplorasaun seksuál ba ema seluk.

1. Introdusaun ba Planu Asaun Nasionál Kontra Violénsia Bazeia ba Jéneru

Hapara violénsia hasoru feto no labarik-feto sai hanesan prioridade igualdade jéneru ba Timor-Leste. Formas violénsia saida de'it hasoru feto no labarik-feto inaseitável iha comunidade ne'ebé de'it no kultura saida de'it.

Ita rekoñese katak violénsia hasoru feto no labarik-feto kauza hosi dezigualdade poder entre feto no mane no hanesan violasaun ba feto no labarik-feto sira-nia direitu umanu. Ita rekoñese ita bele prevene duni violénsia ne'e bainhira ita foka ba igualdade jéneru. Ita rekoñese katak mudansa ne'ebé sustentável tenke bazeia ba mudansa ba normas sosiál sira ne'ebé mak normaliza violénsia no diskriminativu.

Planu Asaun Nasionál kontra Violénsia Bazeia ba Jéneru (PAN-VBJ) nia vizaun mak feto no labarik-feto hotu moris livre hosi forma violénsia hotu-hotu. Objetivu jerál hosi PAN-VBJ ne'e atu hamenus no kombate violénsia hasoru feto no labarik-feto sira iha ita-nia comunidade liuhosi planu integradu multi-setorál.

Atu atinji objetivu boot ida-ne'e, PAN-VBJ uza aprosimasaun integradu ho plataforma ne'ebé estratéjiku, koordinadu entre liña ministeriál, parseiru sosiedade sivil, autoridade lokál, lideransa komunitária nomós comunidade enjerál. Governu Timor-Leste ho lideransa Sekretária Estadu ba Igualdade no Inklusaun (SEII) lidera no halo koordinasaun ba entidades hotu iha implementasaun PAN-VBJ ida-ne'e atu asegura efetividade sira hosi intervensaun no programa sira hotu iha kada pilár.

PAN-VBJ ida-ne'e nu'udar revizaun PAN-VBJ daruak ne'ebé Konsellu Ministrus adopta iha tinan 2017 ba períodu tinan lima nia laran (2017 – 2021). PAN-VBJ hanesan medida ba implementasaun Lei Nú. 7/2010 kona-ba Lei Kontra Violénsia Doméstika.

PAN-VBJ ida-ne'e sei kobre tipu lubuk sira hosi violénsia hasoru feto no labarik-feto, ho tarjetu prinsipál ba violénsia doméstika no violénsia seksuál. Enkuantu iha formas violénsia oioin hasoru feto, violénsia doméstika no violénsia seksuál nu'udar forma violénsia ne'ebé komún iha Timor-Leste no hamosu konsekuénsia todan ba feto nia fiziku, mentál, saúde seksuál no reprodutiva no ekonomia. Tanba ne'e, prezisa resposta ne'ebé imediata no intervensaun ne'ebé foka ba hasai abut hosi violénsia ne'e liuhosi transforma normas sosiál, lei, política no prátika ne'ebé reforsa dezigualdade entre feto no mane.

PAN ida-ne'e foka ba Pilár 3:

- I. Prevensaun Violénsia hasoru feto no labarik-feto
- II. Provizaun serbisu esensiál ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia
- III. Apoiu Legál no Justisa

Koordenasaun, Monitorizasaun no Avaliasaun aplika ba parte hotu (*cross-cutting*) iha pilár hotu-hotu hosi PAN ida-ne'e.

Durasaun

Durasaun ba PAN-VBJ ida-ne'e sei válidu ba tinan 10 hahú hosi tinan 2022 to'o 2032. Planu longuprazu sei garante kompromisu no asaun ba tempu naruk. Ita hatene katak prevene violénsia kontra feto no labarik-feto labele rezolve liuhosi estratéjia tempu badak. Planu Implementasaun sira ne'ebé kobre kada períodu tinan-tinan sei fô fleksibilidade ba Governu hodi adapta-an ba ambiente ne'ebé muda beibeik nomós permite Governu halo planeamentu detalladu ba prazu sira ne'ebé fasil liu. Ida-ne'e sei ajuda mós hodi monitoriza progresu iha futuru.

Enkuadramentu Legál

PAN-VBJ dezenvolve tiha ona tuir Timor-Leste nia lei jéneru sira no obrigasaun internasioál sira. Kaer malu ho planu ida ne'e nia rezultadu no rezultadu estratéjiku sira mak prinsipiu sira ne'ebé mak konsagra tiha ona iha Konstituisaun Repúblika Demokrátika Timor-Leste, inklui igualdade iha lei nia okos no la iha diskriminasaun (Artigu 16), igualdade entre feto no mane (Artigu 17), protesaun ba labarik (Artigu 18) no asesu ba justisa (Artigu 26). Nune'e mós rekoñese direitu internasionál (Artigu 9) inklui kompromisu sira ne'ebé mak Timor-Leste asumi ona hanesan Konvensaun kona-ba Halakon Diskriminasaun hasoru Feto (*Convention on the Elimination of Discrimination Against Women – CEDAW*), Konvensaun Internasionál kona-ba Direitu Sivil no Polítiku (*International Convention on Civil and Political Rights – ICCPR*), Konvensaun Internasionál kona-ba Direitu Sosiál no Ekonómiku (*International Convention on Social and Economic Rights – ICESCR*) no Konvensaun kona-ba Direitu sira Labarik nian (*Convention on the Rights of the Child – CRC*).

PAN-VBJ mós kontribui ba realizasaun Objetivu Dezenvolvimentu Sustentável numéru 5 kona-ba “atinji Igualdade Jéneru no Hakbiit Feto no Labarik-feto sira”. Iha meta ida-ne'e nia okos iha objetivu espesífiku kona-ba kombate VKF; hapara formas diskriminasaun hasoru feto no labarik-feto sira iha espasu públiku no privadu, inklui esplorasau seksuál, tráfico umanu, elimina prátika ne'ebé haterus feto sira hanesan kaben forsada no kaben sedu; Adopta no reforsa política no lejislasaun ba

promove igualdade jéneru no empoderamentu ba feto no labarik-feto hotu iha nivel hotu. PAN-VBJ kompleta no apoia implementasaun enkuadramentu polítiku sira ne'ebé relevante, hanesan Planu Asaun Nasionál 1325 kona-ba Feto, Pás no Seguransa hosi Rezolusaun Konsellu Seguransa ONU nian kona-ba Feto, Pás no Seguransa, no Planu Asaun Nasionál kona-ba Direitu Labarik 2016–2020 ne'ebé aprovaadu iha 2017 liuhosi Rezolusaun Konsellu Ministrus nú. 27/2017 no Planu Asaun Ema ho Defisiénsia ne'ebé hetan aprovasaun hosi Konsellu Ministru liuhosi Rezolusaun Governu nian nú. 14/2012 hosi loron 9 fulan Maiu 2012.

Ita bele prevene violénsia hasoru feto

Violénsia kontra feto no labarik-feto problema no abut metin iha populasaun no sosiedade tomak iha mundu. Evidénsia globál agora hatudu katak bele prevene violénsia kontra feto no labarik-feto, no bele halo prevensaun iha tinan hirak nia laran bainhira uza aprosimasaun bazeia ba evidénsia ne'ebé envolve Governu, sosiedade no entidade hotu, hodi serbisu iha kontestu oioin (edukasaun, relijiozu, desportu, mídia, negósiu, nst) – ema hotu-hotu tenke hala'o papél ne'ebé klaru.

PAN-VBJ ne'e foka ba prevensaun – intervensaun barak iha prevensaun primária ba violénsia molok akontese. Presiza solusaun ba tempu naruk, sustentável, no estratéjiku. Progresu prinsipál ne'ebé alkansa tiha ona iha PAN -VBJ 2017-2021 nian maka konsege lori konxiénsia kona-ba violénsia hasoru feto no labarik-feto ba nivel nasional, munisípiu no sosiedade ne'ebé bele haree husi numeru keixa kazu VBJ ne'ebé aumenta. Hetan rezultadu no mudansa balu iha provizaun servisu ba feto ne'ebé esperiénsia violénsia ninian mak hanesan funsionamentu sistema Rede Referál ne'ebé la'o di'ak ho koordinasaun integradu fornese servisu especializada ba vítima, Uma Mahon seguru, fatin hakmatek no servisu akonselamento no reintegrasaun vítima.

Prosesu desenvolve PAN ida-ne'e

SEII nu'udar entidade prinsipál governu nian ne'ebé mak responsábiliza ba planeamentu, ezekusaun, koordinasaun no avaliasaun ba política sira ne'ebé hala'o iha área promosaun no defeza ba igualdade jéneru. SEII lidera prosesu revizaun ba PAN-VBJ liuhosi konsultasaun ida luan iha nivel nasional no munisipál/rejionál sira, hosi fulan Outubru 2021 to'o fulan Janeiru tinan 2022. Aléinde ne'e atu garante ema hotu nia partisipasaun iha prosesu desenvolve PAN foun ne'e, liuliu grupu vulnerável sira-nia nesiedade no interese, SEII mós lidera ona konsultasaun espesífiku ho grupu feto defisiénsia no sobreviventes violénsia hasoru feto. Detallu kona-ba prosesu konsultasaun bele hetan iha **Aneksu 3**.

2. Prinsípiu Orientadór

Prinsípiu sira tuirmai informa no orienta intervensaun no atividade sira hotu iha PAN-BVJ ida-ne'e.

Prinsípiu Igualdade

Individuu hotu-hotu, la haree ba nia orijen, nasionalidade, estatutu sosiál, jéneru, etnia, lian, tinan, relijiaun, defisiénsia, fiar política ka ideolojia sira, nivel edukasaun no kultura, goza direitu fundamentál nu'udar dignidade emar nian no sei garante oportunidade iguál atu moris ho la iha violénsia no direitu atu prezerva ninia integridade fizika no mentál.

Responsabilidade Governu Nian

Ministériu no Instituisaun sira Governu nian, inklui autór/ora judisiáriu iha responsabilidade prinsipál atu hatudu lideransa no fô rekursu ba implementa no atua tuir PAN-VBJ. Governu sei atua liuhosi parseria ho sosiedade sivil, ONG no prestadór serbisu sira. “Estadu ... la bele falla atu fô protesau ba nia sidadaun sira, tanba ninia papél mak atu koordena líder públiku, privadu no komunitária sira hotu iha implementasaun política kona-ba prevensaun violénsia doméstika no apoiu ba vítima sira.”¹

Prinsípiu Konsentimentu

Lahó prejuizu ba provizaun seluk ruma tuir Lei Kódigu Penál no Kódigu Prosesu Penál, kualkér intervensaun atu fô apoiu ba ema ne'ebé esperiénsia violénsia tenke halo depois sira fô sira-nia konsentimentu informadu, no sei iha limitasaun tanba iha respeita tomak kona-ba sira-nia hakarak. Prinsípiu ida-ne'e iha referénsia ba intervensaun serbisu sira, no la prejudika natureza públika hosi krime violénsia doméstika.

Obrigasaun Profisionál no Regras Konduta Sira

Kualkér intervensaun kona-ba apoiu especializado ba ema ne'ebé esperiénsia violénsia tuir loloos hala'o hodi kumpre norma no obrigasaun sira profisionál nian, kódigu konduta ne'ebé aplikável, prosedimentu operasionál padronizadu, no prinsípiu universál direitus umanus.

Sobrevivente mak Sentru ba Abordajen

Importante duni katak abordajen no programa sira ne'ebé kona-ba feto no labarik-feto sira ne'ebé esperiênsia violénsia ka sobrevivente nian koloka sira iha sentru ho klaru. Ida-ne'e signífika katak konsiderasaun kona-ba saida mak interese di'ak liu sobrevivente sira-nia sei tau iha fatin aas liu preokupasaun sira seluk. Abordajen ida-ne'e ho hanoin atu hakbiit individuu ruma atu foti rasik desizaun, duke impoin asaun lubuk ida ba individuu ne'e.

Do no harm/la halo aat

Ita serbisu iha maneira ne'ebé étiku no asegura ita la halo aat. Ita halo intervensaun liuhosi dalan ne'ebé seguru, asegura apoiu serbisu sira tuir padraun aas, no prioriza feto no labarik nia seguransa inklui feto no labarik feto ho defisiênsia, LGBTQI, no grupu marjinalizadu sira seluk. (Sei la fô impaktu negativu; sei liuhosi dalan ne'ebé seguru). Uza trauma-informed practice/prátika ne'ebé informadu hosi trauma.

Inklusivu no interseksional

Ita konsidera oinsá jéneru, abilidade oioin, seksualidade, estatus ekonómiku-sosiál no dezigualdade sira seluk influênsia emania asesu ba poder no liga ho violénsia kontra feto no labarik-feto. Ita respeita feto no labarik-feto sira-nia esperiênsia no diversidade.

Bazeia ba analiza jéneru no kbiit

Ita rekoñese katak violénsia hasoru feto no labarik-feto mak asuntu política, kauza husi la iha balansiu kbiit entre feto no mane (deziguldade jéneru), no hanesan violasaun ba direitus umanus. Ita rekoñese katak ita bele prevene duni violénsia hasoru feto no labarik-feto bainhira ita foka ba igualdade jéneru. Ita rekoñese katak mudansa ne'ebé sustentável tenke bazeia ba mudansa ba normas sosiál, ezemplu kultura la'os razaun ba violénsia.

3. Violénsia Hasoru Feto no Labarik-Feto iha Timor-Leste

Violénsia hasoru feto no labarik-feto nu'udar forma husi diskriminasaun bazeia ba jéneru, manifesta dezigualdade istóriu no sistemátiku entre feto no mane, no nu'udar violasaun direitu humanus ne'ebé akontese barak iha mundu tomak. Dadus global hatudu katak 30% feto (Feto 1 husi feto nain 3) esperensia violénsia seksual ka violénsia fízika husi sira nia parseiru íntimu no laos parseiru íntimu iha sira nia moris².

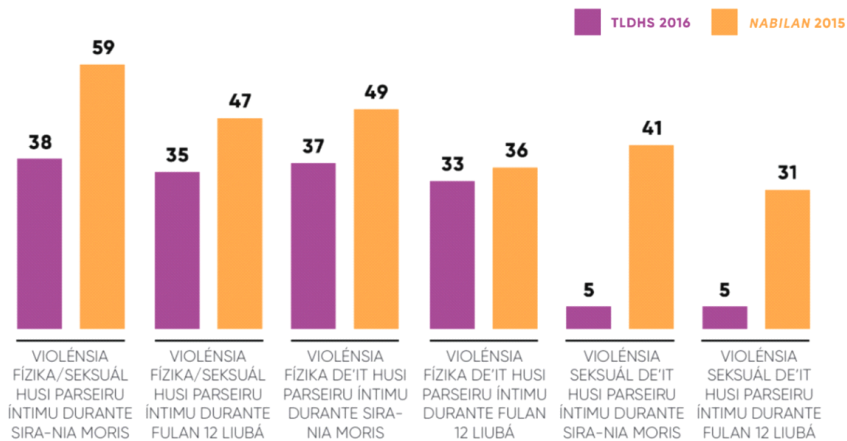
Violénsia kontra feto no labarik-feto refere ba aktu ne'ebeí uza forza verbail ka fízika, koersaun, ka hahalok ne'ebeí ameasa vida, hasoru feto ka labarik-feto ida ne'ebeí hamosu kanek fiiziku ka psikoloijiku, hamoe ka halakon liberdade no mantein feto nia subordinasaun. Violénsia limite feto no labarik-feto sira nia liberdade, seguransa no partisipasaun ativa iha sosiedade³.

Dalabarak violénsia ne'e komete husi parseiru íntimu, kuidadu-nain sira, kolega sira, no membru família. Violénsia kontra feto no labarik-feto bele akontese iha uma, iha serbisu fatin, iha instituisaun sira nomós iha ita nia comunidade. Feto ne'ebé hetan violénsia dalabarak esperiênsia mos forma diskriminasaun oin-oin no dezvantajen sira ne'ebé liga ho identidade sira seluk, hanesan orientasaun seksuál, idade, estatutu sivil no defisiênsia.

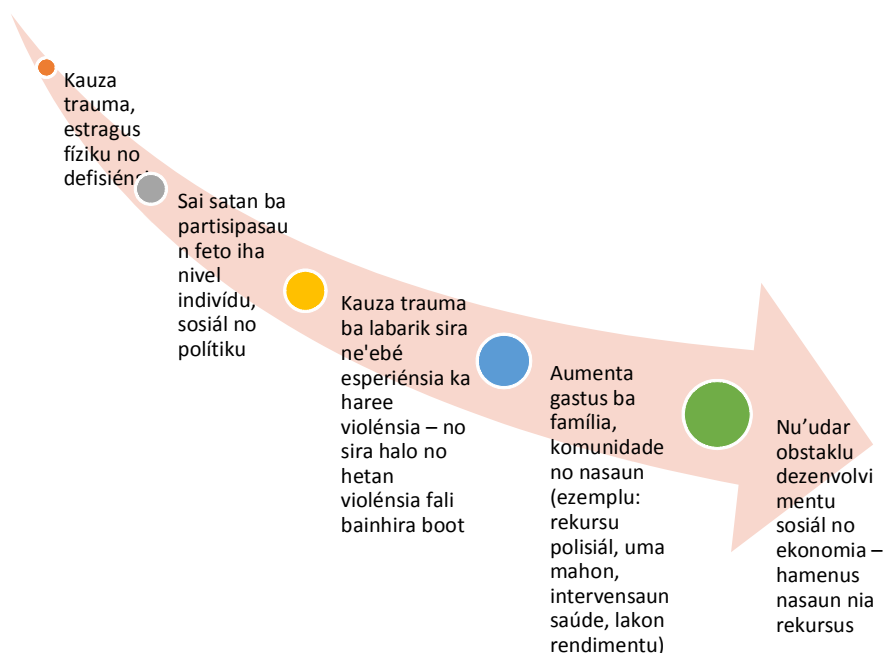
Evidênsia globál hatudu katak dezigualdade jéneru sai kauza fundamentál ka abut ba violénsia hasoru feto no labarik-feto. Ba Timor-Leste nia PAN-VBJ importante hodi identifika dezigualdade jéneru nia manifestasaun oioin iha kontestu Timor-Leste. Fatór sira hanesan alkohol, kiak, esperiênsia violénsia iha tempu infânsia, nst mós haforsa violénsia sai maka'as liu, maibé la'ós kauza fundamentál.

Violénsia kontra feto no labarik feto iha forma oioin. Kauza husi violénsia kontra feto no labarik feto mak deziguldade jéneru

Violénsia doméstika no violénsia seksuál nu'udar tipu hosi violénsia hasoru feto no labarik-feto ne'ebé kontinua aas iha Timor-Leste. Bazeia ba rezultadu Timor-Leste nia estudu demográfiku no saúde iha tinan 2016 hatudu katak 33% feto hetan violénsia fíziku durante sira-nia moris no 40% hetan violénsia hosi nia parseiru íntimu⁴. Nune'e mós estudu baze hosi Nabilan hatudu katak Feto tolu hosi na'in lima (59%) hetan violénsia fíziku ka seksuál hosi sira-nia parseiru mane (la'en ka namoradu) iha sira-nia moris⁵.



Konsekuénsia sira hosi violénsia hasoru feto iha Timor-Leste



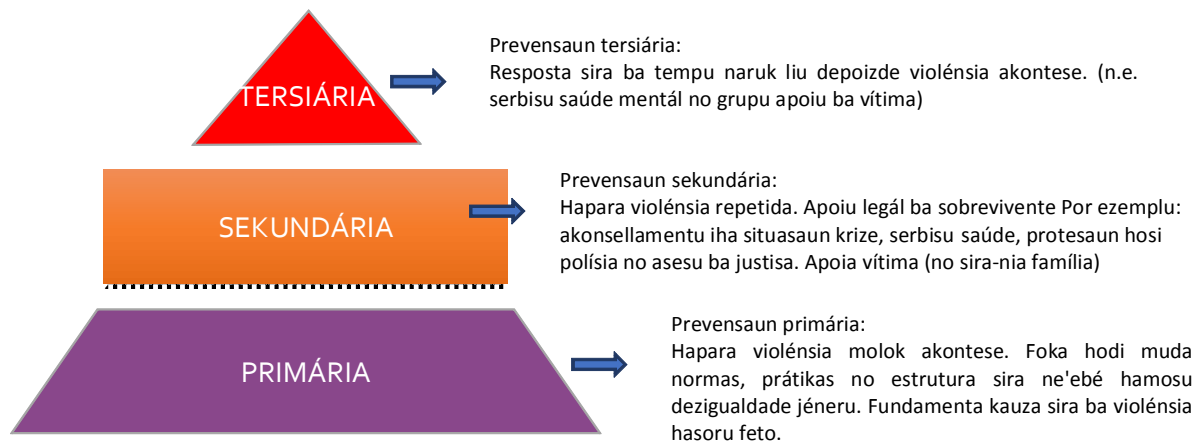
4. Asaun Xave sira hodi Prevene no Responde ba Violénsia Hasoru Feto no Labarik-feto

PAN-VBJ ida-ne'e foka ba pilar 3: (I) Prevensaun Violénsia Hasoru Feto no Labarik-feto; (II) Provizaun serbisu esensial ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia no (III) Apoiu Legál no Justisa. Iha área hotu, presiza envolve ema individu, comunidade sira, instituisaun sira no sosiedade tomak.

Pilár I: Prevensaun violénsia hasoru feto no labarik-feto

Prevensaun violénsia hasoru feto no labarik-feto maka esforsu ne'ebé foku ba responde kauza fundamental hosi violénsia, hanesan dezigualdade jeneru, no attitude ne'ebé justifika, suporta, promove violénsia hasoru feto. Objetivu husi prevensaun violénsia mak atu halo mudansa ba attitude, fiar, práttikas no normas hirak ne'ebé hamosu violénsia hasoru feto no labarik-feto, esforsu prevensaun foku ba iha nível comunidade no iha sistema no estrutura ne'ebé iha, duke iha nivel individuál. Importante mós katak intervensaun ba prevensaun halo hamutuk ho serbisu sira resposta ninian; katak esforsu atu prevene violénsia la bele repete fila fali no ajuda vítima/sobrevivente wainhira sira esperiénsia violénsia. Serbisu prevensaun ho resposta ne'e komplementáriu. Prevensaun reforsa atividade resposta liuhosi redús violénsia la bele akontese fila fali, no serbisu resposta no programa sira ajuda vítima/sobrevivente, no lori perpetrador responsabiliza ba krime ne'ebé nia komete¹.

Prevensaun mak dalan ne'ebé efektivu liu ba elimina violénsia hasoru feto no labarik-feto. Prevensaun primária katak hapara violénsia molok akontese. Foka hodi muda normas sosial, práttika no estrutura sira ne'ebé hamosu dezigualdade jeneru no fundamenta kauza sira ba violénsia hasoru feto no labarik-feto. Figura iha kraik hatudu relasaun entre prevensaun primária, prevensaun sekundária no prevensaun tersiária:



Medidas prevensaun tenke espesífiku ba iha comunidade ho finansiametu adekuaðu, no bazeia ba analiza jéneru no interseksionalidade. Alvu ba intervensaun foka ba integrasaun materiál prevensaun primária iha setór edukasaun, hamutuk ho asaun atu muda comunidade sira-nia atitude no hahalok. Iha nivél instituisaun no sosiedade, ita presiza integra prinsipiu igualdade jéneru iha política, infraestrutura no fatin públiku.

Intervensaun sira sei foka ba oinsá fahe kbiit, relasaun ne'ebé bazeia ba respeito no saudável, suporta família no ema ne'ebé tau-matan ba labarik sira kona-ba parentidade pozitivu, harahun mitu sira kona-ba asaltu seksuál, no serbisu ho mane no labarik-mane ba mudansa atitude no hahalok. Ita sei dezafia dezigualdade jéneru no transforma normas sosiál sira ne'ebé reforsa violéncia hasoru feto no labarik-feto liuhosi muda lei, política no estrutura ne'ebé diskrimina feto nomós serbisu ho organizasaun relijioza no instituisaun tradisionál sira hodi prevene violéncia.

Ita sei uza média no mensajen pozitivu hodi promove mudansa iha sosiedade. Ita sei suporta peskiza no iniciativa sira hodi responde ba tipu violéncia foun ne'ebé mai hosi uzu teknolojia hanesan violéncia *online* no asédu seksuál iha serbisu fatin no espasu públiku.

Pilár II: Provizaun serbisu esensiál ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiéncia violéncia

Pilár ne'e uza aprosimasaun multi-setorál atu asegura feto no labarik-feto sira-nia asesu ba serbisu esensiál hotu ne'ebé presiza hodi recupera hosi trauma no impaktu hosi violéncia, inklui aspeitu fíziku no psiko-sosiál nian, no proteje sira hosi violéncia ruma tan ka revitimizasaun.

Importante katak prestasaun serbisu mak kualidade di'ak, seguru, konfidentiál, sensível no inklusivu; konsidera nesiedade espesífiku feto ho defisiéncia, membru comunidade LGBTQI no grupu marginalizadu seluk. Importante katak serbisu sira ne'e jeografikamente kobre munisípiu hotu, no kobre nesiedade oiin, koordinadu entre setór sira no hato'o hosi pesoál ne'ebé treinadu no competente. Atu garante sustentabilidade, serbisu sira ne'e hotu integradu ba iha serbisu setór públiku nian.

Serbisu sira ne'e inklui dezentvolvimentu padraun implementasaun serbisu no estandarizasaun ba prática no guia ba setór oiin hodi responde ho di'ak ba kliente sira, hanesan saúde, protesaun labarik, assistência sosiál no situasaun emerjéncia umanitária ninian inklui violéncia hasoru feto no labarik-feto iha fatin konsentrasaun sira iha tempu dezastre naturais no krize sira seluk. Governu sei aloka orsamentu adekuaðu ba organizasaun Rede Referál sira hodi responde ba kliente nia nesiedade imediata no luprazu ninian.

Asegura integrasaun resposta setór saúde nian inklui kuidadu primária, serbisu emerjéncia, serbisu saúde reprodutiva no saúde seksuál no saúde mental ninian. Governu sei dezentvolve sistema formasaun ne'ebé adekuaðu no sustentável ba profisionál saúde no organizasaun relevante sira ne'ebé fornese atendimentu esensiál sira kona-ba oinsá identifika kazu violéncia, halo ezaminaun no identifika fatores risku hodi fô atendimentu ba feto no labarik sira.

Pilár III: Apoiu Legal no Justisa

Apoi legal no justisa foka ba oinsá asegura feto no labarik-feto nia asesu ba justisa liuhosi serbisu polisiál, apoi legal, no prosesu tribunál no sentensa ne'ebé responsivu ka refleta duni esperiéncia feto no labarik-feto nian. Setór ne'e presiza halo esforsu atu fô duni justisa ba feto no labarik-feto sira. Ida-ne'e komesa hosi intervensaun sira hodi garante keixa-na'in nia seguransa to'o hetan rezultadu hanesan kompensasaun sivil/indeminizasaun adekuaðu ba sira-nia sofrimentu no hodi asegura sira-nia situasaun ekonomia. Presiza implementa formasaun transformativu ba jeineru iha instituisaun justisa hotu-hotu, hamutuk ho formasaun tékniku. Iha parte infraestrutura, Governu sei estabelese fatin seguru ba feto no labarik-feto iha Unidade Ema Vulnerável no tribunál sira.

Governu sei estabeselese mekanizmu apoiu ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia iha prosesu investigasaun, akuzasaun no sentensa, no asegura sira-nia asesu ba medida sira lori ba justisa. Prosesu justisa, hosi halo keixa to'o sentensa, tenke seguru ba feto no labarik-feto atu sira labele hetan fali trauma.

Pilár I: Prevensaun violénsia hasoru feto no labarik-feto	Pilár II: Provizaun Servisu Esensial ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia	Pilár III: Apoiu Legál no Justisa
Estratejia 1: Integra prevensaun primária iha setór edukasaun 1. Promove relasaun ne'ebé saudavel no seguru, no valores ne'ebé respeita igualdade ho labarik no adolescente sira (<i>n.e. formasaun kona-ba konsentimentu seksuál, komunikasaun efektivu, asédiu seksuál, SOGIESC, iha pre-sekundária no sekundária</i>) 2. Asegura adolescente sira iha koñesimentu di'ak kona-ba saúde seksuál komprensivu no saúde reprodutivu (<i>n.e. implementa husi pre-sekundária kurrikulu saúde seksuál no saúde reprodutivu ne'ebé iha ona faze pilotu, Manual Sikulu Feto no Mane no asegura konteídu bazeia ba prátika di'ak/best practice</i>) 3. Servisu ho edukadór sira iha koñesimentu no abilidade hodi implementa formasaun no kurrikulu sira kona-ba igualdade jéneru no prevensaun violénsia (<i>n.e. halo programa de desenvolvimentu profisionál ba edukadór sira inklui hetan akompañamentu no apoiu husi pesoál tékniku</i>)	Estratejia 4: Asegura asesu ba servisu esensial sira 1. Reforsa feto no labarik-feto sira nia asesibilidade ba informasaun no akonsellamentu krize (inklui apoiu psikososial) ne'ebé adekuaadu (<i>n.e. Estabelese referál imediata no akonsellamentu krize husi apoiu telefonika ka hotline 24/7; sosializa aplikasaun Hamahon hodi atualiza informasaun referál</i>) 2. Garante feto no labarik-feto sira ne'ebé afeta husi violénsia iha asesu ba servisu atendimentu ne'ebé adekuaadu, inklui uma mahon, Fatin Hakmatek, akonsellamentu, asisténsia legál, reintegrasaun (<i>n.e. asegura fundus natoon ba Rede Referál – uma mahon, Fatin Hakmatek, asisténsia legál; asegura fasilidade sira mak asesivel asesibilidade ba feto ho defisiénsia; no avalia nesiedade ba uma mahon adisional sira iha munisípiu hotu</i>) 3. Espansa Fatin Hakmatek iha munisípiu sira ne'ebé seidak iha inklui Manatuto, Manufahi no Ainaro (implementa modelu fatin hakmatek ne'ebé seguru, konfidensial no oferese atendimentu integradu inklui akonsellamentu no referál) 4. Estabelese no espansa fatin seguru iha fasilidade saúde iha munisípiu Viqueque, Baucau, Dili, Liquisa, Bobonaro, Ermera, Covalima, Lautem, Atauro no RAEOA hodi fornese servisu esensial saúde ba sobrevivente VBJ 5. Asegura asesu feto defisiénsia sira ba iha servisu atendimentu hotu-hotu, inklui Rede Referál, saúde seksuál no saúde reprodutiva (<i>n.e. halo fatin atendimentu asesivel liu; halo formasaun ba pesoál sira kona-ba defisiénsia no inklusaun; halo formasaun spesífiku ho feto ho defisiénsia kona-ba sira nia direitu saúde seksuál no saúde reprodutiva</i>) 6. Asegura feto no labarik-feto sira iha área rurál iha asesu ba servisu esensial sira (<i>n.e. hametin Rede Referál nia abilidade hodi responde iha área rurál no asegura transporte natoon</i>)	Estratejia 6: Reforsa kapasidade servisu instituisaun justisa nian hodi responde ba kazu violénsia kontra feto no labarik feto 1. Asegura atendimentu husi PNTL ba keixa-na'in ne'ebé sensível jéneru no tau seguransa feto no labarik-feto nian hanesan prioridade (<i>n.e. implementa formasaun transformativu ba jéneru iha Sentru Formasaun Polisia; reforsa kapasitasaun ba membru Polisia Unidade Ema Vulneravel (UEV) kona-ba oin sa atendimentu kazu VBJ ne'ebé responsivu ba jéneru no seguru</i>) uza medida disiplina hasoru membru PNTL ne'ebé tau keixa-na'in sira iha risku ka la partisipa iha rejistrasaun kazu) 2. Estabelese no mantein fatin seguru ho fasilidade adekuaadu no inkluzivu ba feto no labarik-feto sira iha Unidade Ema Vulneravel sira hotu iha munisípiu no postu sira. 3. Fó formasaun ba prokuradór/a no juis/juiza sira kona-ba oinsá jere kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál, inklui aplikasaun kompensasaun sivil no orden protesau hodi garante keixa-na'in nia seguransa no situasaun ekonomia. Autor Justisa tenki prioriza kazu VBJ no halais prosesu legal. (<i>n.e. implementa kurrikula jéneru ne'ebé desenvolve ona iha Sentru Formasaun Juridika; fornese treinamentu spesífiku liga ho Guia ba Código Penal Timor-Leste no Sirkulár n. 02/PGR/2017 kona-ba indemnizasaun sivil iha inkéritu kriminal</i>) 4. Estabelese fatin seguru ba feto no labarik-feto (sala de espera) iha kada tribunál 5. Reforsa servisu tribunál no Ministeriu Públiku ne'ebé asesivel ba feto no labarik feto ho defisiénsia no ho língua oioin (<i>n.e. asegura servisu no fundus ba tradusaun/intérprete ba testemuña ne'ebé la ko'alia lian ofisial iha servisu prosedimentu legál sira, inklui audiénsia administrativu, nomós iha preparasaun no akompañamentu legál ninian; asegura asisténsia língua jestuál (sign language) ba testemuña ho defisiénsia tipu ko'alia no rona; asegura fasilidade ne'ebé asesivel ba feto ho defisiénsia físiku</i>) 6. Asegura dignidade, protesau no seguransa vitima / sobrevivente durante no depois prosesu legál, inklui garante sira nia direitu informasaun kona-ba prosesu legál ba sira nia kazu iha faze hotu (<i>n.e. Organizaun apoiu legál no Uma Mahon sira ativamente kolabora ho Ministeriu Públiku liu husi enkontru regulár kona-ba prosesu kazu no ninia progresu no informa ba kliente regularmente; implementa Lei Protesau ba Testemuña.</i>)

Estratejia 2: Muda comunidade sira nia atitude & hahalok hodi prevene violénsia 4. Suporta atividade mobilizasaun comunidade ba longaprazu hodi muda atitude, normas sosial no hahalok (n.e. implementasaun programa “SASA!/KOKOSA! - Komesa, Konsiensia, Suporta, Asaun” iha nivel Suku, Formasaun kona-ba VBJ ba lideransa komunitaria) 5. Halo programa formasaun kona-ba komunikasaun efétivu entre feen no laen no relasaun família ne'ebé saudavel (n.e. kurrikulu “Stepping Stones/Neon-na'in ba Mudansa”, Manuál relasaun saudavel ba joven sira iha comunidade) 6. Servisu hamutuk ho igreja hodi integra mensajen kona-ba fahe kbiit iha relasaun no dezafía normas sosial ne'ebé suporta dezikuladade no uza violénsia iha família (n.e. incorpora iha materia fahe kbiit no relasaun saudavel iha formasaun ba kaben-na'in sira ne'ebé atu harii uma ka'in; konsidera adaptasaun SASA! Faith no metodolojia sira seluk) 7. Dezenvelope programa ho mane no labarik mane hodi dezafia estériotipu, maskulinidade negativu, no normas sosial ne'ebé justifica mane ne'ebé uza violénsia (n.e. adaptasaun ba programa transformativu ba jéneru hanesan ‘Programa H’ husi Promundo) 8. Haforsa mensajen pozitivu kona-ba relasaun saudavel no fahe kbiit liuhusi rádio, média imprimi, no plataforma média sosial ho intensivu (n.e. uza métodu kreativu hanesan kampaña online, animasaun, talkshow hodi hatudu ezemplu normas sosial ne'ebé pozitivu no suporta igualdade) 9. Implementa programa ho inan-aman-família sira kona-ba parentidade pozitivu hodi redus violénsia hasoru labarik (n.e. Connect With Respect, Programa Hametin Família ne'ebé pilotu ona; adapta programa bazeia ba evidénsia hanesan Parents/Families Matter! ne'ebé integra sesaun hodi prevene abuzu seksuál ba labarik)	Estratejia 5: Hadia kualidade ba servisu esensial sira 7. Implementa formasaun ba profesionál saúde sira hotu kona-ba oinsá identifika kazu violénsia no identifika fatores risku iha atendimentu ba feto no labarik sira (n.e. implementa PRADET nia kurrikulu “4R – Oinsá rekoñese no responde ba kanek naun-asidental”; implementa formasaun in-service bazeia ba MdS nia Matadalan Nasionál 2018 kona-ba GBV) 8. Provizaun servisu tratamentu komprehensivu no kuidadu ba vitima no sobrevivente VBJ sira, inklui provizaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) hodi redus risku ba infesaun HIV, tratamentu ba risku moras hadaet seksuál no prevensaun isin rua hafoin akontese violénsia seksuál. 9. Implementa formasaun espesializadu no programa dezvoltamentu pesoál ba profesionál servisu sosial/social worker sira ne'ebé suporta feto no labarik-feto sira ne'ebé esperiénsia violénsia (n.e. implementa kurrikulu treinamentu husi MSSl; implementa Sertifikadu III iha Servisu Sosial husi INDMO) 10. Reforsa medidas sira atu facilita reintegrasaun feto no labarik-feto sira ba comunidade, hakbiit independénsia ekonómika, rekuperasaun no autonomia ba sobrevivente sira (n.e. liga ho programa empoderamentu ekonomia no sosial ba feto; continua halo akompañamentu depoizde reintegrasaun; uza instrumentu psikososial hodi monitoriza sira nia bem-estár no nesiedade)	Estratejia 7: Hametin enkuadramentu legal hodi fó protesau ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia 7. Reforma no harmoniza enkuadramentu legal jéneru tuir padraun internasional (CEDAW, CRC) hodi proteje feto ho labarik sira (inklui amenda Código Penal no Lei Kontra Violénsia Doméstika no aprovasaun ba Lei Protesaun ba Labarik; asegura feto nia direitu ba kompensasaun/ indenizasaun no apoiu alimentasaun ba labarik sira) 8. Estabelece infraestrutura ka mekanizmu no unidade monitorizasaun ba autór violénsia doméstika ne'ebé hetan suspensaun ba sira nia sentensa no fila ba comunidade hodi prevene reinsidénsia violénsia (n.e. Estabelece Sentru koresaun ba kondenadu ne'ebé hetan pena suspensaun; SEII inisia no lidera kordenasaun ekipa conjunta kompostu husi MI, MJ, Tribunál, organizaun apoiu legal hanesan ALFeLa no JSMP hodi kordena atividade formasaun iha Sentru koresaun nomós halo monitorizasaun ba kazu ne'ebé hetan pena suspensaun).
Estratejia 3: Integra igualdade jéneru iha politika, infraestrutura & fatin públiku 10. Implementa programa empoderamentu ekonomia no sosial ba feto, inklui feto ho defisiénsia, feto xefe ba família, LGBTQI no feto husi grupu marjinalizada sira seluk. (n.e. revee impaktu husi transferénsia sosial – Bolsa de Mãe jersaun foun; asegura alimentasaun ba sobrevivente sira ne'ebé sai husi relasaun violentu; estabelece politika fila hikas ba eskola ba labarik-feto sira ne'ebé isin-rua) 11. Hadi'a sistema rekolla dadus, monitorizasaun, peskiza no dokumenta evidénsia no aprendijajen – inklui halo fali levantamentu kona-ba prevalénsia violénsia hasoru feto (n.e. halo fali DHS, Estudo Levantamentu Nabilan) 13. Dezenvelope politika integradu sira hodi prevene violénsia forma oiioin iha fatin públiku no online • dezenvelope politika multi-setorál hodi prevene violénsia no asédiu online – envolve setór edukasaun, labarik & adolescente, família no média sira • implementa politika ne'ebé eziste ona no atividade sira hodi prevene asédiu seksuál iha setór funsaun públiku, inklui regula kona-ba transporte publiku • dezeña Infraestrutura sensível jéneru • dezenvelope politika ba prevensaun violénsia iha kontestu emerjénsia umanitária – inklui asegura fatin evakuasaun preparadu ba feto no labarik-feto sira nia nesiedade; halo formasaun ba pesoál umanitária atu prevene esplorasau seksuál; fó apoiu rekuperasaun ne'ebé sensitivu ba jéneru		

5. Papél & responsabilidade ba implementasaun

NAP-VBJ ida-ne'e rekoñese katak kada setór, instituisaun, organizaun, comunidade no individuál tenke hala'ó papél hodi prevene violénsia hasoru feto no labarik-feto. Maibé parte responsavel oioin iha responsabilidade, matenek no kapasidade ne'ebé diferente, nomós influénsia no oportunidade la hanesan hodi foti asaun. Abordajen efektivu iha nivel jéneru tenke koordena no sistematiza esforsu hosi parte interesadu oioin no iha nivel hotu-hotu.



Figura 2: Uza Modelu Ekolójiku atu identifika sirkulu influénsia. Fonte: Raksing Volgers, 2008.

Bele refere ba modelu ecolójiku (*ecological model*) no tabela tuir mai hodi hatudu importansia asaun hosi parte hotu. Modelu ecolójiku mak enkuadramentu teoretiku ne'ebé foi dalan ba ita atu analiza kauza ba – no solusaun ba – violénsia iha nivel hotu-hotu.

Diagrama: Modelu ecolójiku



Figura 1: Modelu Ekolójiku. Fonte: Michau et al 2014

Estratéjia mobilizasaun rekursu finanseiru tenke inkorpora iha PAN-VBJ ida ne'e. Ho planu longoprazu tinan 10 ne'e, sei fô espasu no oportunidade ba Governu atu estabelese ligasaun ho doador sira no instituisaun seluk ne'ebé disponivel atu apoiu ba objetivu PAN-VBJ nian fazeadamente. Governu, SEII iha responsabilidade máxima ba asegura akuntabilidade liuhosi kria guia ba implementasaun PAN-VBJ, inklui lala'ok implementasaun sira ne'e iha kada ministériu relevante nia Planu Asaun Annual (PAA). Planu implementasaun ba tinan primeriu iha Aneksu 1 defini ho detallu papél & responsabilidade ba implementasaun.

Estratéjia 1: Integra prevensaun primária iha setór edukasaun	Sosiedade/Instituisaun sira SEII, ME
	Komunidade Eskola, Edukadór sira
	Interpersonál Família sira ho labarik
	Indivíduu Labarik no adolescente sira
Estratéjia 2: Muda comunidade sira-nia atitude & hahalok hodi prevene violénsia	Sosiedade/Instituisaun sira SEII, Igreja, Mídia
	Komunidade Xefe Suku, Konsellu Suku, Lidér Tradisionál, Membru comunidade sira hotu
	Interpersonál Família, kolega, viziñu sira hotu
	Indivíduu Kaben-na'in sira, Mane no Labarik-mane sira, Inan-aman sira
Estratéjia 3: Integra igualdade jéneru iha política, infraestruturá & fatin públiku	Sosiedade/Instituisaun sira Parlamentu Nasionál, SEII, MF, MSSI, ME, Komisaun Funsan Públika, MI-Protesaun Sivil, MOP, MPO, MTC, PCIC (Polísia Sientífika Investigasaun Kriminál)
	Komunidade Eskola, Universidade, Edukadór sira
	Indivíduu
Estratéjia 4: Asegura aseru ba serbisu esensiál sira	Sosiedade/Instituisaun sira MSSI, MS
	Komunidade Prestadór serbisu sosiál/Rede Referál – Instituisaun Solidariedade Sosiál, Pontu Fokál VBJ, Tékniku sosiál, Xefe-suku no Konsellu Suku, Organizasaun Feto no Defisiénsia, Ospital sira
Estratéjia 5: Hadi'a qualidade ba serbisu esensiál sira	Sosiedade/Instituisaun sira MSSI, MS-INS, INDMO
	Komunidade Prestadór serbisu sosiál/Rede Referál – Instituisaun Solidariedade Sosiál, Pontu Fokál VBJ, Tékniku Sosiál Xefe-suku no Konsellu Suku, Organizasaun Feto no Defisiénsia, Klínika sira
Estratéjia 6: Reforsa kapasidade serbisu instituisaun justisa nian hodi responde ba kazu violénsia kontra feto no labarik-feto	Sosiedade/Instituisaun sira PNTL, Sentru Formasaun Polísia, MJ, Sentru Formasaun Jurídika, Tribunál, Ministériu Públiku, Defensoria Públika
	Komunidade Unidade Ema Vulnerável
Estratéjia 7: Hametin enkuadramentu legál hodi fó protesau ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia	Sosiedade/Instituisaun sira Parlamentu Nasionál, SEII, MJ
	Komunidade Unidade Ema Vulnerável, Pontu Fokál VBJ, OPL, Xefe-suku no Konsellu Suku

6. Etapa asaun no rezultadu previstu

Planu asaun ida-ne'e rasik nu'udar instrumentu monitorizasaun ida ba governu no nia parseiru sira hodi avalia progresu hosi politika no objetivu planu ne'e nian ba elimina violénsia bazeia ba jéneru iha Timor-Leste. Plataforma monitorizasaun nian kompostu hosi rezultadu, indikadór ba progressu no lista parte responsavel sira ne'ebé envolve iha implementasaun planu ne'e.

Reforsa koordenasaun importante tebes hodi fasilita monitorizasaun ne'ebé efektivu. Ida-ne'e presiza kontinuasaun ba kapasitasaun regulár pesoál SEII no pontu fokál liña ministériu nomós sosiedade sivil sira kona-ba peskiza, koleasaun dados no kapasidade halo analiza. SEII responsabiliza ba koleasaun dados, arkivu no dokumenta evidénsia sira atu aseguira dados ne'ebé halibur bele responde ba sukat indikadór sira.

PAN-VBJ sei adopta sistema monitorizasaun no avaliasaun ne'ebé partisipativu no konsultivu. Planu monitorizasaun no avaliasaun sei inklui sasukat sira ba objetivu jerál no espesífiku, no lista hosi rezultadu no atividade sira. Ida-ne'e sei inklui provizaun ba:

1. Koleasaun no relatóriu ba dados atinzimentu kada indikadór ne'ebé trasa ona iha planu.
2. Oráriu ba revizaun tempu médiu, avaliasaun internál no avaliasaun finál ba PAN nee.

Kada tinan sei revee planu implementasaun PAN nian no sei halo revizaun bazeia ba informasaun foun ne'ebé mosu no sei adapta tuir mudansa no informasaun atuál ne'ebé iha.

Objetivu jerál hosi PAN-VBJ ne'e atu hamenus no ba ikus liu halakon violénsia ne'ebé afeta feto no labarik-feto sira iha ita-nia comunidade sira liuhosi abordajen multi-setorál.

Ita rekoñese objetivu jerál ne'e nu'udar objetivu tempu naruk hosi jersaun ba jersaun. Esforsu sira durante tempu naruk só bele hetan susesu bainhira ita organiza ita-nia asaun ho sekuénsia hodi sustenta progresu hosi tempu ba tempu.

- Deskreve rezultadu previstu ka indikadór kona-ba susesu no tarjetu sira
- Deskreve oinsá bele sukat mudansa ne'ebé previstu entre populasaun tomak nu'udar abordajen ba prevensaun ne'ebé sistemátika, bazeia ba evidénsia, ho rekursu suficiente.
- Deskreve oinsá peskiza no prosesu halibur dados iha eskala-boot ne'ebé foun no eziste sei apoia PAN ida-ne'e

Sukat progresu mudansa importante tebes no tenke hahú kedas hosi inísiu implementasaun planu asaun ida-ne'e nian. PAN-VBJ kompostu hosi Estratéjia Hitu no nia progresu sei sukat fazeadamente bazeia ba koleasaun dados mai hosi ministériu relevante, parseiru sosiedade sivil no levantamentu/survey iha comunidade nia leet. Ita sei halibur informasaun sira bazeia ba metas no indikadór sira ne'ebé iha, foku ba saida mak di'ak ona hodi suporta intervensaun sira iha nivel hotu-hotu atu aseguira aprosimasaun integrada ne'ebé koordenadu ba hapara violénsia hasoru feto no labarik-feto iha Timor-Leste.

Rezultadu sira no nia sasukat

Tuirmai mak lista indikadór prinsipál ne'ebé sei sukat mudansa ba Objetivu jerál hosi PAN-VBJ.

Indikadór 1. Númeru feto sira ne'ebé hasoru violénsia iha sira-nia moris

Indikadór ne'e haree ba persentajen feto ne'ebé hasoru violénsia durante sira-nia moris. Sei uza metodolojia levantamentu/survey prevalénsia hodi sukat progresu to'o objetivu jerál katak ita hamenus no ba ikus liu halakon violénsia ida-ne'e. Ita antisipa ho tempu naruk, númeru ne'e sei komesa redús.

Baseline: Inkéritu Demográfiku no Saúde, Diresaun Nasionál Estatística no Estudu Baze Nabilan- The Asia Foundation.

Indikadór 2. Númeru feto sira ne'ebé hasoru violénsia durante fulan 12 liubá

Indikadór ne'e haree ba persentajen feto ne'ebé hasoru violénsia durante fulan 12 liubá. Sei uza metodolojia levantamentu/survey prevalénsia hodi sukat progresu. Ita antisipa ho tempu médiu, númeru ne'e bele komesa redús.

Baseline: Inkéritu Demográfiku no Saúde, Diresaun Nasionál Estatística no Estudu Baze Nabilan

Indikadór 3. Númeru mane sira ne'ebé uza violénsia hasoru feto durante sira-nia moris

Indikadór ne'e haree ba persentajen mane ne'ebé uza tiha ona violénsia hasoru feto durante sira-nia moris. Sei uza metodolojia levantamentu/survey prevalénsia hodi sukat progresu to'to objetivu jerál katak ita hamenus no ba ikus liu halakon violénsia ida-ne'e. Ita antisipa ho tempu naruk, númeru ne'e sei komesa redús.

Baseline: Estudu Baze Nabilan

Indikadór 4: Mudansa iha koñesimentu, abilidade no hahalok hosi ema/grupu tarjetu sira

Prevensaun violénsia no relasaun ne'ebé bazeia ba respeita no saudável sei sukat liuhosi mudansa koñesimentu, abilidade no hahalok hosi ema tarjetu sira ne'ebá sai di'ak liu tan. Bele uza peskiza hanesan *survey*, *focus group discussion*, entrevista hodi hatene mudansa atitude.

Baseline: Presiza halibur ba kada atividade/intervensaun no halo avaliasaun independente hodi verifika impaktu.

Indikadór 5. Ambiente polítika no estrutural ne'ebé suporta igualdade jéneru

Ho esforsu polítika no fundus natoon, ita antisipa atu bele hadi'a ambiente no sistema ne'ebé suportivu liu ba igualdade jéneru. Informasaun xave mak alokasaun adekuadu iha Orsamentu Jerál Estadu ba PAN-VBJ ida-ne'e no programa sira seluk hodi avansa igualdade jéneru (n.e. edukasaun, seguransa sosal/Bolsa de Mae, saúde reprodutivu, nutrisaun, agrikultura, bee moos & saneamentu) polítika, lei no sistema sira ne'ebé reforma ona no kualidade programasaun iha setór hotu hotu.

Baseline: Avalia liuhosi dokumentasaun ba evidénsia, istória mudansa no estudu kualitativu.

Indikadór 6. Efetividade sistema koordenasaun

Sistema koordenasaun, monitorizasaun no avaliasaun ba PAN-VBJ ne'ebé efikas sei sukat hosi dokumentasaun ba evidénsia, aprendizajen no akontabilidade ne'ebé di'ak hosi entidade governu ne'ebé responsabiliza ba kordena implementasaun PAN-VBJ.

Bele haree detallu liután Aneksu 2. Enkuadramentu monitorizasaun no avaliasaun hodi monitoriza progresu.

Indikadór 7: Númeru kazu violénsia hasoru feto no labarik-feto ne'ebé to'o ona polisia no hetan atendimento hosi Rede Referál

Indikadór ida-ne'e sukat: númeru keixa ne'ebé rejista iha PNTL; númeru kliente sira ne'ebé hetan atendimento hosi membru Rede Referál; númeru kazu ne'ebé rejista iha MSSI, hospital nasional no referral sira nomós fornecedor serbisu sira seluk. Ita antisipa iha tempu badak no médiu, númeru sira hotu sai sae tanba ita asegura asesu ba serbisu sira no asegura kualidade ba serbisu. Ita mós antisipa comunidade no família sira sei komesa fô apoiu ba feto no labarik-feto hodi hato'o keixa no hetan suporta.

Baseline: Dadus administrativu hosi UEV-PNTL, dadus kliente foun hosi parseiru implementador Nabilan ninian no organizasaun prestador sira seluk no dadus hosi MSSI

Indikadór 8. Serbisu atendimento ne'ebé ho kualidade no inklusivu

Apoi u integradu ho kualidade ba feto no labarik-feto ne'ebé hetan violénsia sei sukat hosi metódu avaliasaun independente ba kualidade serbisu bazeia ba padraun sira, *survey* ka entrevista konfidensiál ho kliente sira no data administrativu hosi fornecedor serbisu sira. Sei mós sukat % kliente sira ne'ebé iha karaterístiku vulnerável hanesan defisiénsia, hosi área remotas, la iha edukasaun nsst.

Baseline: Data administrativu, avaliasaun independente kualidade servisu

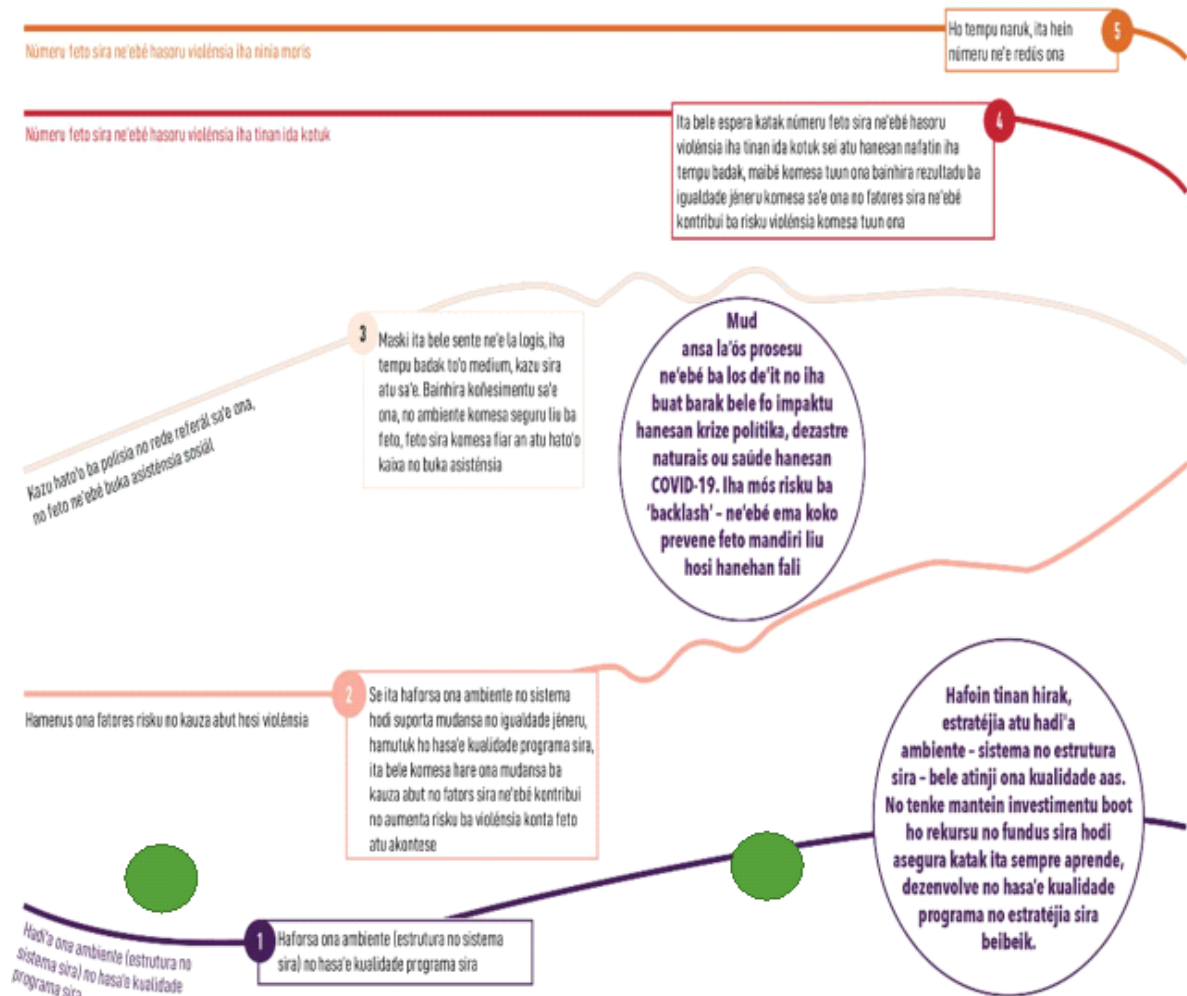
Relatóriu Progresu

Governu, liuhosi SEII nu'udar entidade koordenadora ba implementasaun PAN-VBJ datolu nian sei desenvolve no hadi'ak plataforma monitorizasaun no relatóriu hodi suporta implementasaun PAN-VBJ ida neé, inklui revizaun ba indikadór hodi sukat susesu ka mudansa (indikadór tempu badak, tempu médiu, tempu naruk). Nuneé mos importante katak kada ministériu relevante garante katak sira inkorpora duni asaun prioridades ho atividades sira PAN neé nian iha sira-nia Planu Asaun Anual (PAA) ho asegura alokasaun orsamentu ne'ebé natoon ba ninia implementasaun. Governu sei hatoo relatóriu ba atinjimentu no progressu hosi PAN-VBJ liuhosi relatóriu progresu anuálmente ba Parlamentu Nasionál. Relatóriu neé sei fô biban ba liña ministériu relevante iha nível governu hotu-hotu atu monitoriza progresu nasional bazeia ba objetivu longaprazu ne'ebé defini ona iha PAN-VBJ, inklui mudansas nesésariu hodi hadi'ak rezultadu sira hosi PAN ida neé.

Avaliasaun ba PAN-VBJ

Avaliasaun PAN-VBJ datolu ne'e sei halo fazeadamente no sei iha avaliasaun finál hodi avalia progresu hosi objetivu ne'ebé iha, no serve hanesan evidénsia ka baze ba governu Timor-Leste hodi trasa aprosimasaun sira iha futuru hodi halakon violénsia hasoru feto no labarik-feto iha Timor-Leste.

Diagram prosesu mudansa ne'ebé ita bele espera tinan 10 ba oin



Aneksu 1. Planu Implementasaun & Estimasaun Orsamentu Tinan 10

Atividade	Indikadór Output sira	Fatin /area kobertura	Parte responsavel & Parseiru Kolaborador	Orsamentu Tinan 10
Pilár I: Prevensaun Violénsia Kontra Feto no Labarik-Feto				
Estratéjia 1: Integra prevensaun primária ita setór edukasaun				
1 Promove relasaun ne'ebé saudavel no seguru, no valores ne'ebé respeita igualdade ho labarik no adolescente sira (n.e. formasaun kona-ba konsentimentu seksuál, komunikaun efektivu, asédiu seksuál, SOGIESC, ita pre-sekundária no sekundária)	a. Adaptasaun kompletu ona ba aprosimasaun ne'ebé bazeia ba evidénsia b. Nù estudante sira ne'ebé tuir ona formasaun (dadus dezagregadu: tuir seksu no grupu idade)	Munisipiu hotu & RAEAO	SEII MEJD UNFPA MSTL F. Alola Munisipiu hotu & RAEAO	1,877,735
2 Asegura adolescente sira ita koñesimentu di'ak kona-ba saúde seksuál no saúde reprodutivu (n.e. implementa husi pre-sekundária kurrikulu saúde seksuál no saúde reprodutivu ne'ebé ita ona faze pilotu, manual sikulu feto no mane, no asegura konteúdu bazeia ba prátika di'ak/best practice)	2.1 Kurrikulu saúde seksuál kompreensivu no reprodutivu ba adolescentes ne'ebé reeve ona bazeia ba prátika di'ak 2.2 Nù eskola ne'ebé implementa ona kurrikulu saúde seksuál no saúde reprodutiva bazeia ba prátika di'ak (disaggregated: tuir munisipiu, suku) 2.3 Nù manorin nain selezionadu ne'ebé hetan ona formasaun kona-ba saúde seksuál kompreensivu	Munisipiu hotu & RAEAO	SEII MEJD UNFPA MSTL F. Alola SHC Munisipiu hotu & RAEAO	961,575
3 Servisu ho edukadór sira ita koñesimentu no abilidade hodi implementa formasaun no kurrikulu sira kona-ba igualdade jeneru no prevensaun violénsia (n.e. halo programa dezenvolvimentu profisionál ba edukadór sira inklui hetan akompañamentu no apoiu husi pesoál tékniku)	3.1 Dezenvolve ona manuál ba programa dezenvolvimentu profisionál kona-ba igualdade jeneru no prevensaun violénsia ba manorin nain sira 3.2 Nù edukadór sira ne'ebé partisipa ita programa dezenvolvimentu profisionál no hetan akompañamentu (dezagregadu: tuir seksu)	Munisipiu hotu & RAEAO	SEII MEJD PITL UN Women PHD MhVF F. Alola Munisipiu hotu & RAEAO	700,000

Estratejia 2: Muda comunidade sira nia atitúde & hahalok hodi prevene violénsia					
4	Suporta atividade mobilizasaun comunidade ba longaprazu hodi muda atitúde, normas sosial no hahalok (n.e. implementasaun programa SASA!/KOKOSA! - Komesa, Konxiénsia, Suporta, Asaun iha nivel Suku, formasaun kona-ba VBJ ba lideransa komunitaria)	4.1 Nú suku ne'ebé implementa aprosimasaun KOKOSA! ka atividade prevensaun longaprazu sira seluk (dezagregadu: tuir munisípiu, suku) 4.2 Numeru lider lokal nee ba iha koñesimentu kona-ba VBJ aumenta	Dili Manufahi + Munisípiu sira seluk depois Tinan 3	SEII Nabilan PRADET CODIVA UN Women MhVF	1,940,000
5	Halo programa formasaun kona-ba komunikaun efektivu entre feen no laen no relasaun familia ne'ebé saudavel (n.e. kurrikulu Stepping Stones/Neon-na'in ba Mudansa; Manuál Relasaun Saudavel ba joven sira iha comunidade)	5.1 Adaptaun kompletu ona ba kurrikulu Stepping Stones/Neon-na'in ba Mudansa no metódu sira seluk iha programa formasaun komunikaun efektivu entre feen no laen 5.2 Nú partisipante sira ne'ebé envolve iha intervensaun komunikaun efektivu no relasaun saudavel (dezagregadu: tuir seksu no grupu idade)	Dili (Tinan 1-2) Munisípiu x 4 sira seluk	SEII MSTL Nabilan F. Alola UNFPA Munisípiu hotu & RAEOA	800,000
6	Servisu hamutuk ho igreja hodi integra mensajen kona-ba fahe kbiit iha relasaun no dezafia normas sosial ne'ebé suporta deziguladade no uza violénsia iha familia (n.e. incorpora iha materia fahe kbiit no relasaun saudavel iha formasaun ba kaben-na'in sira ne'ebé atu harii uma ka'in; konsidera adaptasaun SASA! Faith no metodolojia sira seluk)	6.1 Adaptaun kompletu ba materia kona-ba fahe kbiit iha relasaun no dezafia normas sosial ne'ebé suporta deziguladade no uza violénsia iha familia 6.2 Nú instituisaun relijiozu ne'ebé integra ona mensajen ne'ebé adapta ona	Presiza konfirma	SEII F. Alola CARITAS CJP WVITL	212,000
7	Dezenvolve programa ho mane no labarik mane hodi dezafia estérriotipu, maskulinidade negativu, no normas sosial ne'ebé justifika mane ne'ebé uza violénsia (n.e. adaptasaun ba programa transformativu ba jéneru hanesan 'Programa H' husi Promundo)	7.1 Adaptaun kompletu ona ba programa transformative jéneru hanesan 'Programa H' husi Promundo bazeia ba kontestu Timor nian 7.2 Nú mane no labarik mane ne'ebé partisipa iha programa promove maskulinidade pozitivu no naun violénsia (dezagregadu: tuir grupu idade)	Presiza konfirma	SEII SEJD F. Alola PITL Nabilan MhVF Parseiru ONG	596,000
8	Haforsa mensajen pozitivu kona-ba relasaun saudavel no fahe kbiit liuhusi rádio, midia imprimi, no plataforma midia sosial ho intensivu (n.e. uza metódu kreativu hanesan kampaña online, animasaun, talkshow hodi hatudu ezemplu normas sosial ne'ebé pozitivu no suporta igualdade)	8.1 Informasaun kompiensivu, estratejia komunikaun no kampaña kona-ba normas sosial pozitivu no suporta igualdade dezenvolve no implementa tiha ona 8.2 Ezemplu programa rádio, TV, midia sosial, midia imprimi ne'ebé promove mensajen pozitivu kona-ba relasaun saudavel no fahe kbiit (indikadór kualitativu) 8.3 Nú jornalista ne'ebé formadu kona-ba kódiu konduita midia no reportajen sensível jéneru; inklui matadalan kona-ba étika hala'o reportajen VBJ, konsent informadu (dezagregadu: tuir seksu)	Nasionál	SEII Nabilan SECOMS AJTL Konsellu Imprensa FMDC Munisípiu hotu & RAEOA	416,000
9	Implementa programa ho inan-aman-familia sira kona-ba parentidade pozitivu hodi redus violénsia hasoru labarik (n.e. Connect With Respect/Liga ho Respeitu, Programa Hametin Familia ne'ebé pilotu ona; adapta programa bazeia ba evidénsia hanesan Parents/Families Matter! ne'ebé integra sesaun hodi prevene abuzu seksuál ba labarik)	9.1 Adaptaun kompletu ona ba prátika diak sira husi Programa Hametin Familia, Parents/Families Matter! no sesaun prevensaun abuzu seksuál ba labarik 9.2 Nú intervensaun ho inan-aman-familia sira (disaggregated: tuir munisípiu, suku) ba kada intervensaun 9.3 Nú inan-aman-familia ne'ebé partisipa ona iha formasaun (dezagregadu: tuir seksu)	Presiza konfirma	MSSI UNICEF Nabilan MhVF PITL F. Alola Munisípiu hotu & RAEOA	742,000
Estratejia 3: Integra igualdade jéneru iha política, infraestrutura & fatin públiku					
10	Implementa programa empoderamentu ekonomia no sosial ba feto, inklui feto ho defisiénsia, feto xefe ba familia, LGBTQI no feto husi grupu marjinalizada sira seluk (n.e. revee impaktu husi transferénsia sosial – Bolsa de Mãe jersaun foun; asegura alimentasaun ba sobrevivente sira ne'ebé sai husi relasaun violentu; estabelese política fila hikas ba eskola ba labarik-feto sira ne'ebé isin-rua)	10.1 Nú beneficiariu husi programa empoderamentu feto (disaggregated: grupu idade, karateristiku vulneravel – defisiénsia, estatutu sivil, área remotas nsst; munisípiu, suku) 10.2 Nú beneficiariu husi alimentasaun ba sobrevivente sira ne'ebé sai husi relasaun violentu (disaggregated: tuir grupu idade, munisípiu, suku) 10.3 Nú estudante-feto ne'ebé kontinua sira nia eskola tuir política fila hikas ba eskola (dezagregadu: tuir grupu idade, munisípiu, suku)	Munisípiu hotu & RAEOA	SEII MSSI MEJD F. Alola PHD Parseiru ONG Munisípiu hotu & RAEOA	3,000,000
11	Hadi'a sistema rekolla dadus, monitorizasaun, peskiza no dokumenta evidénsia no aprendizajen – inklui halo fali levantamentu kona-ba prevalénsia violénsia hasoru feto (n.e. halo fali DHS, Estudu Levantamentu Nabilan)	11.1 Sistema koleasaun dadus inklusivu dezenvolve ona no implementa ho di'ak husi SEII no parseiru xave sira 11.2 Prevalénsia VKF halibur tiha ona liu husi EDS no Estudu Levantamentu Nabilan	Nasionál	SEII MI MSSI MF-Diresaun Geral Estatistika Nabilan UNFPA	675,000
12	Dezenvolve política integradu sira hodi prevene violénsia forma oioin iha fatin públiku no online, inklui: • implementa política ne'ebé eziste ona no atividade sira hodi prevene asédiu seksuál iha setór funsaun públiku, inklui regula kona-ba transporte publiku; • dezeña Infrastrutura sensível jéneru; • dezenvolve política ba prevensaun violénsia iha kontestu emerjénsia umanitária – inklui asegura fatin evakuasaun preparadu ba feto no labarik-feto sira nia nesicidade; • halo formasaun ba pesoál umanitária atu prevene esplorasau seksuál; • fó apoiu rekuperasaun ne'ebé sensitivu ba jéneru.	12.1 Ezemplu política integradu hodi prevene no responde ba violénsia forma oioin iha espasu públiku no online no ninia implementasaun (indikadór kualitativu) 12.2 Nú feto sira ne'ebé hetan apoiu durante emerjénsia umanitária 12.3 % feto sira iha setór funsaun públiku ne'ebé sente seguru husi asédiu seksuál iha servisu fatin 12.4 % feto no labarik feto sira ne'ebé sente seguru husi asédiu seksuál iha ambiente online (disaggregated: grupu idade)	Nasionál	SEII MI MSSI Funsau Públika MOP Membru Rede Referál RHTO ADTL Munisípiu hotu & RAEOA	370,000
Sub Totál Pilár I: Prevensaun Violénsia Kontra Feto no Labarik-Feto					12,290,310

Atividade	Indikadór Output sira	Fatin /area kobertura	Parte responsavel & Parseiru Kolaborador	Orsamentu Tinan 10
Pillar II: Provisaun Serbisu Esensial ba Feto no Labarik-Feto ne'ebé esperiênsia violênsia				
Estratejia 4: Asegura asesu ba servisu esensial sira				
1 Reforsa feto no labarik-feto sira nia asesibilidade ba informasaun no akonsellamentu krize (inklui apoiu psikososial) ne'ebé adekuaadu (n.e. estabelese referál imediata no akonsellamentu krize husi apoiu telefonika ka hotline 24/7; sosializa aplikasaun Hamahon hodi atualiza informasaun referál)	1. Nú atividade outreach hodi feto no labarik sira iha asesu ba informasaun kona-ba servisu atendimentu % feto sira ne'ebé hatene ona kona-ba Rede Referál, apoiu telefonika ka hotline 24/7, Hamahon (disaggregated: tuir grupu idade) 2. Nú feto no labarik feto ne'ebé informadu kona-ba impaktu saúde husi VBJ no servisu saúde ne'ebé disponivel	Munisipiu hotu & RAEOA	MSSI SEII UNFPA Nabilan Membru Rede Referál HAMNASA PNTL-UEV	345,000
2 Garante feto no labarik-feto sira ne'ebé afeta husi violênsia iha asesu ba servisu atendimentu ne'ebé adekuaadu, inklui uma mahon, Fatin Hakmatek, akonsellamentu, asistênsia legál, reintegrasaun (n.e. asegura fundus natoon ba Rede Referál – uma mahon, Fatin Hakmatek, asistênsia legál; asegura fasilidade sira mak asesivel asesibilidade ba feto ho defisiensia; no avalia nesidade ba uma mahon adisional sira iha munisipiu hotu)	2.1 Orsamentu anuál ne'ebé aloka ba Instituisaun Solidariedade Sosial (ISS) sira 2.2 Orsamentu anuál ne'ebé aloka husi fonte seluk, inklui husi doador sira 2.3 Halo tiha ona revizaun ba estudu kustu VBJ 2.4 Halo adaptasaun ba fasilidade sira hodi halo asesivel ba feto ho defisiensia	Munisipiu hotu & RAEOA	MSSI MF Nabilan Caritas Misereor ADTL RHTO Membru Rede Referál Munisipiu hotu & RAEOA	16,370,000
3 Espansa Fatin Hakmatek iha munisipiu sira ne'ebé seidauk iha inklui Manatuto, Manufahi no Ainaro (implementa modelu Fatin Hakmatek ne'ebé seguru, konfidensial no oferese atendimentu integradu inklui akonsellamentu no referál)	3.1 Nú Fatin Hakmatek foun estabelese bazeia ba nesidade iha munisipiu tolu (Manatuto, Manufahi, Ainaro) 3.2 Alokasaun rekursu ema no orsamentu adekuaadu jere Fatin Hakmatek foun	Manatuto Manufahi Ainaro	MSSI MS PRADET	663,120
4 Estabele no espansa fatin seguru iha fasilidade saúde iha munisipiu Viqueque, Baucau, Dili, Liquisa, Bobonaro, Ermera, Covalima, Lautem, Atauro no RAEOA hodi fornese servisu esensial saúde ba feto no labarik-feto sira ne'ebé afeta husi violênsia	4.1 Nú fatin seguru estabelese ona iha fasilidade saúde fornese asistensia primeiru sukoro no komponente pakote servisu esensial saúde sira seluk ne'ebé asegura privasidade no konfidensialidade	Munisipiu hotu & RAEOA	MSSI MS UNFPA Munisipiu hotu & RAEOA	308,000
5 Asegura asesu feto defisiensia sira ba iha servisu atendimentu hotu-hotu, inklui Rede Referál, saúde seksual no saúde reprodutiva (n.e. halo fatin atendimentu asesivel liu; halo formasaun ba pesoál sira kona-ba defisiensia no inkluzau; halo formasaun spesifiku ho feto ho defisiensia kona-ba sira nia direitu saúde seksual no saúde reprodutiva)	5.1 % kliente foun feto sira ne'ebé asesu ba servisu atendimentu husi Rede Referál, saúde seksual no saúde reprodutiva ne'ebé iha defisiensia (disaggregated: tipu defisiensia) 5.2 Nú fatin servisu atendimentu ne'ebé asesivel no sensitivu ba feto ho defisiensia (tuir munisipiu) 5.3 Nú feto ho defisiensia ne'ebé tuir formasaun kona-ba sira nia direitu saúde seksual no saúde reprodutiva	Munisipiu hotu & RAEOA	MSSI MS ADTL RHTO Membru Rede Referál MSTL Munisipiu hotu & RAEOA	700,000
6 Asegura feto no labarik-feto sira iha área rural iha asesu ba servisu esensial sira (n.e. hametin Rede Referál nia abilidade hodi responde iha área rural no asegura transporte natoon)	6.1 % kliente foun feto sira ne'ebé asesu ba servisu atendimentu husi Rede Referál (tuir munisipiu) 6.2 Nú kliente foun sira ne'ebé asesu ba servisu atendimentu husi Rede Referál (disaggregated: tipu atendimentu; grupu idade; munisipiu, suku; estatutu sivil; defisiensia; tipu kazu) 6.3 Alokasaun rekursu finanseiru, transporte no facilidades atendimentu ba vitima iha área rural	Munisipiu hotu & RAEOA	MSSI MS MI PNTL Membru Rede Referál Nabilan Munisipiu hotu & RAEOA	1,000,000
Estratejia 5: Hadia kualidade ba servisu esensial sira				
7 Implementa formasaun ba profesionál saúde sira hotu kona-ba oinsá identifika kazu violênsia no identifika fatores risku iha atendimentu ba feto no labarik sira (n.e. implementa PRADET nia kurikulumu “4R – Oinsá rekoñese no responde ba kanek naun-asidentál”; implementa formasaun in-service bazeia ba MdS nia Matadalan Nasionál 2018 kona-ba GBV)	7.1 Nú profesionál saúde ne'ebé kompleta ona formasaun atendimentu ba vitima VBJ, identifika kazu no fatores risku sira (disaggregated: tuir seksu; munisipiu, suku) 7.2 % profesionál saúde ne'ebé hadia ona sira nia koñesimentu & abilidade hodi ajuda vitima sira (disaggregated: tuir seksu; munisipiu, suku)	Munisipiu hotu & RAEOA	MS SEII MSSI INS PRADET UNFPA	220,000
8 Provisaun servisu tratamentu komprehensivu no kuidadu ba vitima no sobrevivente VBJ sira, inklui provizaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) hodi redus risku ba infesaun HIV, tratamentu ba risku moras hadaet seksual no prevensaun isin rua hafoin akontese violensia seksual	8.1 Nú fasilidade saúde (óspital municipal, Sentru Saúde Komunitária, no postu saúde sira) ne'ebé iha natoon provizaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) 8.2 Nú kliente ne'ebé hetan intervensaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) hafoin akontese violensia seksual hodi redus risku ba infesaun HIV no risku moras hadaet seksual no prevensaun isin rua (disaggregated: tuir grupu idade)	Munisipiu hotu & RAEOA	MS UNFPA MSTL PRADET Munisipiu hotu & RAEOA	320,000

9	Implementa formaçaun especializada no programa de desenvolvimento pessoal ba profesionál servisu sosiál/social worker sira ne'ebé suporta feto no labarik-feto sira ne'ebé esperiênsia violênsia (n.e. implementa kurrikulu treinamentu husi MSSl; implementa Sertifikadu III iha Servisu Sosiál)	9.1 Nú pesoál servisu sosiál ne'ebé kompleta ona formaçaun especializada (disaggregated: tuir seksu; munisípiu, suku) 9.2 Ezemplu pesoál servisu sosial ne'ebé aplika ona koñesimentu no abilidade husi programa formaçaun iha sira nia servisu fatin (indikadór kualitativu)	Munisípiu hotu & RAEOA	MSSl Nabilan UNICEF Membu Rede Referál Parseiru ONG - liuliu Organizasaun Ema ho Defisiênsia, LGBTIQ Munisípiu hotu & RAEOA	378,000
10	Reforsa medidas sira atu fasilta reintegrasaun feto no labarik-feto sira ba comunidade, hakbiit independênsia ekonómika, rekuperasaun no autonomia ba sobrevivente sira (n.e. liga ho programa empoderamentu ekonomia no sosiál ba feto; kontinua halo akompañamentu depoizde reintegrasaun; uza instrumentu psikososiál hodi monitoriza sira nia bem-estár no nesesiidade)	10.1 Nú sobrevivente ne'ebé reintegra ba comunidade (disaggregated: tipu atendimentu; grupu idade; munisípiu, suku; estatutu sivil; defisiênsia; tipu kazu) 10.2 Nú sobrevivente ne'ebé hetan apoiu kabiit ekonomia no hetan akompañamentu (disaggregated: grupu idade; munisípiu, suku; estatutu sivil; defisiênsia)	Munisípiu hotu & RAEOA	MSSl SEII Membu Rede Referál Munisípiu hotu & RAEOA	350,000
Sub Total Pilár II: Provisaun Serbisu Esensiál ba Feto no Labarik-Feto ne'ebé esperiênsia violênsia					20,654,120

Atividade			Fatin /area kobertura	Parte responsavel & Parseiru Kolaborador	Orsamentu Tinan 10
Pilár III: Apoiu Legál no Justisa					
Estrategia 6: Reforsa kapasidade servisu instituisaun justisa nian hodi responde ba kazu violénsia kontra feto no labarik-feto					
1	Asegura atendimentu husi PNTL ba keixa-na'in ne'ebé sensível jéneru no tau seguransa feto no labarik-feto nian hanesan prioridade (n.e. implementa formasaun transformativu ba jéneru iha Sentru Formasaun Polisia; reforsa kapasitasaun ba membru Polisia Unidade Ema Vulneravel (UEV) kona-ba oinsá atendimentu kazu VBJ ne'ebé responsivu ba jéneru no seguru) uza medida disiplina hasoru membru PNTL ne'ebé tau keixa-na'in sira iha risku ka la partisipa iha registrasaun kazu)	1.1 Nú keixa violénsia hasoru feto no labarik feto ne'ebé regista ona iha PNTL (disaggregated: tipu kazu; munisípiu, suku) 1.2 Nú polisia kompleta formasaun transformativu jéneru iha Sentru Formasaun Polisia (disaggregated: seksu) 1.3 % UEV ne'ebé hatudu koñesimentu, atitude no abilidade ne'ebé di'ak liu liga ho suporta feto no labarik sira ne'ebé hetan violénsia 1.4 Nú aplika medida disiplina ba membru PNTL ne'ebé tau keixa-nain iha risku no la halo registrasaun ba kazu 1.5 Ezemplu kualidade servisu investigasaun ne'ebé hadiak ona (indikadór kualitativu)	Munisipiu hotu & RAEOA	MI Sentro Formasaun Polisia UNDP UN Women Munisipiu hotu & RAEOA	50,000
2	Estabelese no mantein fatin seguru ho facilidade adekuaudu no inkluzivu ba feto no labarik-feto sira iha Unidade Ema Vulneravel sira hotu iha munisipiu no postu sira	2.1 Nú fatin seguru ba feto no labarik-feto sira estabelese ona iha UEV no funsiona ho di'ak	Munisipiu hotu & RAEOA	MI PNTL Munisipiu hotu & RAEOA	500,000
3	Fó formasaun ba prokuradór/a no juiz/juiza sira kona-ba oinsá jere kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál, inklui aplikasaun kompensasaun sivil no orden protesau hodi garante keixa-na'in nia seguransa no situasaun ekonomia. Autor Justisa tenki prioritiza kazu VBJ no halais prosesu legal (n.e. implementa kurrikúla jéneru ne'ebé dezenvolve ona iha Sentru Formasaun Juridika; fornese treinamentu spesifiku liga ho Guia ba Kódigu Penál Timor-Leste no Sirkulár n. 02/PGR/2017 kona-ba indemnizasaun sivil iha inkéritu kriminal)	3.1 Nú téknikus prokurador/a no juiz/a ne'ebé tuir formasaun (disaggregated: seksu) 3.2 Nú estudante sira iha Sentru Formasaun Juridika ne'ebé tuir formasaun (disaggregated: seksu) 3.3 % téknikus prokurador/a no juiz/a sira ne'ebé hatudu koñesimentu, atitute no abilidade ne'ebé di'ak liu liga ho jere kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál 3.4 Nú kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál mak hetan aplikasaun kompensasaun, orden protesau seguransa no ekonomia (disaggregated: tipu kazu)	Munisipiu hotu & RAEOA	MJ CFJ Tribunál PJR-Ministériu Públiku JSMP	2,000,000
4	Estabelese fatin seguru ba feto no labarik-feto (sala de espera) iha kada tribunál	4.1 Nú sala de espera kompletu ho facilidade adekuaudu no asesível (be mós no sintina)	Dili Baucau Suai Oecusse	SEII MJ Tribunál	107,000
5	Reforsa servisu tribunál no Ministeriu Públiku ne'ebé asesível ba feto no labarik feto ho defisiénsia no ho lingua oioin (n.e. asegura servisu no fundus ba tradusaun/intérprete ba testemuña ne'ebé la ko'alia lian ofisiál iha servisu prosedimentu legál sira, inklui audiénsia administrativu, nomós iha preparasaun no akompañamentu legál ninian; asegura asisténsia lingua jestuál (sign language) ba testemuña ho defisiénsia tipu ko'alia no rona; asegura facilidade ne'ebé asesível ba feto ho defisiénsia fiziku)	5.1 Disponibilidade apoiu tradusaun testemuña ne'ebé la ko'alia lian ofisiál ka uza lingua jestuál ba testemuña ho defisiénsia tipu ko'alia no rona 5.2 Nú facilidade tribunál ne'ebé asesível ba feto ho defisiénsia fiziku	Dili Baucau Suai Oecusse	MJ Tribunál PJR-MP Organizasaun Ema ho Defisiénsia - ADTL, RHTO	200,000

6	Asegura dignidade, proteasaun no seguransa vitima / sobrevivente durante no depois prosesu legál, inklui garante sira nia direitu informasaun kona-ba prosesu legál ba sira nia kazu iha faze hotu (n.e. organizasaun apoiu legál no Uma Mahon sira ativamente kolabora ho Ministériu Públiku liu hosi enkontru regulár kona-ba prosesu kazu no ninia progresu no informa ba kliente regularmente; implementa Lei Proteasaun ba Testemuña)	6.1 Nú vitima / sobrevivente feto no labarik-feto sira ne'ebé iha asesu ba servisu asisténsia legál (disaggregated: grupu idade; tipu kazu; munisípiu, suku) 6.2 Kliente nia sentimentu seguransa no apoiu ne'ebé nia simu (indikadór kualitativu)	Dili Baucau Suai Oecusse	MJ PJR-MP Tribunál ALFeLa JSMP Uma Mahon Membu Rede Referál	50,000
Estratejia 7: Hametin enkuadramentu legál hodi fó proteasaun ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia					
7	Reforma no harmoniza enkuadramentu legál jéneru tuir padraun internasionál (CEDAW, CRC) hodi proteje feto ho labarik-feto sira (inklui amenda Kódigu Penál no Lei Kontra Violénsia Doméstika no aprovasaun ba Lei Proteasaun ba Labarik; asegura feto nia direitu ba kompensasaun/ indemnizasaun no apoiu alimentasaun ba labarik sira)	7.1 Ezemplu lei no política sira ne'ebé mak diskriminatória hadi'ak ona hodi promove feto sira nia direitu no aliña ho padraun internasioná (indikadór kualitativu)	Nasionál	SEII MJ Parlamentu Nasionál ALFeLa JSMP Membu Rede Referál Parseiru ONG	50,000
8	Estabelese infrastrutura ka mekanismu no unidade monitorizasaun ba autór violénsia doméstika ne'ebé hetan suspensaun ba sira nia sentensa no fila ba comunidade hodi prevene reinsidénsia violénsia (n.e. estabelese Sentru koresaun ba kondenadu ne'ebé hetan pena suspensaun; SEII inisia no lidera kordenasaun ekipa conjunta kompostu hosi MI, MJ, tribunál, organizasaun apoiu legál hanesan ALFeLa no JSMP hodi kordena atividade formasaun iha sentru koresaun nomós halo monitorizasaun ba kazu ne'ebé hetan pena suspensaun)	8.1 Peskiza feasibility kompleta ona kona-ba mekanismu monitorizasaun ba kondenadu violénsia doméstika 8.2 Peskiza feasibility kompleta ona Sentru koresaun ba kondenadu ne'ebé hetan pena suspensaun 8.3 Pilotu mekanismu monitorizasaun ka sentru koresaun implementa ona, no hetan avaliasaun independente ba impaktu 8.4 Nú perpetrador sira ne'ebé tuir programa rehabilitasaun	Nasionál	SEII MJ-Tribunál ALFeLa JSMP PNLT Membu Rede Referál Munisipiu hotu & RAEOA	525,000
Sub Totál Pilár III: Apoiu Legál no Justisa					3,482,000

Aneksu 2: Enkuadramentu monitorizasaun no avaliasaun hodi monitoriza progresu ba Planu Asaun Nasionál Kontra Violénsia Bazeia ba Jéneru 2022–2032

Objetivu jerál: Hamenus no ba ikus liu halakon violénsia ne'ebé afeta feto no labarik-feto sira iha ita-nia comunidade sira liuhosi abordajen multi-setorál

Mudansa ba Objetivu jerál hosi PAN-VBJ 2022-2032 sei sukat liuhosi indikadór 1, 2 & 3 kona-ba prevalénsia violénsia hasoru feto iha Timor-Leste.

Indikadór 1. Númeru feto sira ne'ebé hasoru violénsia iha sira-nia moris <i>Baseline</i> - Inkérutu Demográfiku no Saúde (IDS) 2016: 38% hosi feto sira ne'ebé envolve ona iha relasaun hetan violénsia fizika ka violénsia seksuál, ka forma violénsia rua ne'e hotu, hosi parseiru íntimu durante sira-nia moris. - Estudu Levantamentu Nabilan 2015: 59% hosi feto sira ne'ebé envolve ona iha relasaun hetan violénsia fizika ka violénsia seksuál, ka forma violénsia rua ne'e hotu, hosi parseiru íntimu durante sira-nia moris. <i>Tarjetu</i> - Naruk (Tinan 10+) % feto ne'ebé hasoru violénsia durante sira-nia moris hahú menus
Indikadór 2. Númeru feto sira ne'ebé hasoru violénsia durante fulan 12 liubá <i>Baseline</i> - Inkérutu no Saúde (IDS) 2016: 35% hosi feto sira ne'ebé envolve ona iha relasaun hetan violénsia fizika ka violénsia seksuál, ka forma violénsia rua ne'e hotu, hosi parseiru íntimu durante fulan 12 liubá. - Estudu Levantamentu Nabilan 2015: 47% hosi feto sira ne'ebé envolve ona iha relasaun hetan violénsia fizika ka violénsia seksuál, ka forma violénsia rua ne'e hotu, hosi parseiru íntimu durante sira-nia moris.¹ <i>Tarjetu</i> - Médiu (Tinan 5+) % feto ne'ebé hasoru violénsia fulan 12 liubá hahú menus iha comunidade sira ne'ebé hetan intervensaun prevensaun ne'ebé intensivu no ho kualidade (komunidade tarjetu sira)

Indikadór 3. Númeru mane sira ne'ebé uza violénsia hasoru feto durante sira-nia moris

Baseline

- Estudu Levantamentu Nabilan 2015:²
 - 36% (Dili) no 42% (Manufahi) hosi mane sira ne'ebé uma vés envolvidu iha relasaun uza tiha ona violénsia fizika no/ka seksuál hasoru sira-nia kaben ka namorada durante sira-nia moris
 - 26% (Dili) no 28% (Manufahi) hosi mane sira ho idade entre tinan 18 to'o 49 ne'ebé uma vés iha kaben ka namorada uza violénsia fizika kontra kaben ka namorada durante sira-nia moris
 - 18% (Dili) 27% (Manufahi) hosi mane sira ne'ebé uma vés iha kaben ka namorada halo violénsia seksuál kontra kaben ka namorada
 - 41% (Dili) no 45% (Manufahi) hosi mane sira ne'ebé uma vés iha kaben ka namorada uza violénsia emosionál kontra kaben ka namorada durante sira-nia moris
 - 26% (Dili) no 29% (Manufahi) hosi mane sira ne'ebé uma vés iha kaben ka namorada halo violénsia ekonómika
 - 22% (Dili) no 33% (Manufahi) hosi mane ho idade entre tinan 18 to'o 49 ne'ebé uma vés iha kaben ka namorada halo violensaun seksuál hasoru parseira no/ka naun-parseira pelumenus dala ida durante sira-nia moris
 - 10% (Dili) no 17% (Manufahi) hosi mane ne'ebé uma vés iha kaben ka namorada sira halo violensaun seksuál kontra naun-parseira iha fulan 12 anteriór
 - 6% (Dili) no 12% (Manufahi) hosi mane sira ne'ebé uma vés iha kaben ka namorada halo violensaun seksuál kontra feto ka labarik-feto ida ho mane sira seluk iha momentu hanesan (violensaun seksuál hosi grupu).

Tarjetu

- Naruk (Tinan 10+) % mane ne'ebé uza violénsia hasoru feto durante sira-nia moris hahú menus

Pilár I: Prevençaun violénsia hasoru feto no labarik-feto

Impaktu hosi Estratéjia Prevençaun sira sei sukat liuhosi indikadór 4, 5 & 6.

Indikadór 4. Mudansa iha koñesimentu, abilidade no hahalok hosi ema/grupu tarjetu sira

Kada atividade prevençaun presiza nia método rasik hodi avalia mudansa iha koñesimentu, abilidade no hahalok. Bele uza peskiza hanesan *survey*, *focus group discussion*, entrevista hodi hatene mudansa attitude.

(Ezemplu indikadór espesifiku: Persentajen feto ne'ebé iha ona parseiru intimu (idade 15 – 49) ne'ebé partisipa iha desizaun uma-kain nian; persentajen feto no mane sira ne'ebé relata sira fahe ona serbisu uma nian; persentajen feto no mane sira ne'ebé relata sira rezolve ona konflitu iha relasaun sira liuhosi dalan ne'ebé lahó violénsia; persentajen ema ne'ebé fiar katak la'en iha justifikasaun atu baku nia feen iha sirkunstánsia partikulár, hanesan bainhira nia la halo-tuir nia la'en, ka la halo serbisu uma-kain ho satisfatóriu (tuir seksu no idade); persentajen ema ne'ebé iha attitude ne'ebé suporta igualdade jéneru.¹)

Baseline

- Presiza halibur ba kada atividade/intervensaun no halo avaliasaun independente hodi verifika impaktu.
- IDS 2016:
 - 4% feto and 53% mane (idade 15-49) konkorda katak la'en iha justifikasaun atu baku nia feen iha sirkunstánsia partikulár ida ka liu
 - 41% feto ne'ebé envolve ona iha relasaun (idade 15-49) sente sira bele hatete lae ba nia la'en karik nia lakohi halo relasaun seksuál
 - 25% feto ne'ebé envolve ona iha relasaun (idade 15-49) sente sira bele husu nia la'en atu uza kondom
- Estudu Levantamentu Nabilan 2015:
 - 83% feto iha Timor-Leste no 71% mane iha Dili no 78% mane iha Manufahi konkorda katak feto iha papél important liu hodi haree uma laran
 - 61% feto no 61% mane iha Dili no 65% mane iha Manufahi hatete katak feto ida tenke tolera violénsia hodi mantein familia nia unidade
 - Kuaze feto no mane hotu-hotu konkorda ho espetativa sira atu sai mane, ne'ebé bazeia ba poder mane ne'ebé dominante
 - 80% feto no 84% mane iha Dili no 88% mane iha Manufahi konkorda katak 'atu sai mane loloos, tenkesér forte'
 - 81% feto no 79% mane iha Dili no 70% mane Manufahi fiar katak la'en iha justifikasaun atu baku nia feen iha sirkunstánsia partikulár, hanesan bainhira nia la halo-tuir nia la'en, ka la halo serbisu uma-kain ho satisfatóriu

Tarjetu

- Médiu (Tinan 5+) Sei komesa haree mudansa iha attitude, abilidade no hahalok depoizde intervençaun prevençaun sira iha grupu tarjetu espesifiku (labarik no adolescente sira; edukadór sira; feen no la'en; mane no labarik-mane; midia; ho inan-aman-familia; comunidade; política-na' in sira – bazeia ba kada atividade nia tarjetu).
- Naruk (Tinan 10+) Sei komesa haree mudansa iha attitude, abilidade no hahalok iha comunidade en jeral no sociedade.

Indikadór 5. Ambiente política no estrutural ne'ebé suporta igualdade jéneru

Ho esforsu política no fundus natoon, ita antisipa atu bele hadi'a ambiente no sistema ne'ebé suportivu liu ba igualdade jéneru. Informasaun xave mak alokasaun adekuadu iha Orsamentu Jerál Estadu ba PAN-VBJ ida-ne'e no programa sira seluk ne'ebé avansa igualdade jéneru (n.e. edukasaun, seguransa sosiál/Bolsa de Mae, saúde reprodutivu, nutrisaun, agrikultura, bee moos & saneamentu) política, lei no sistema sira ne'ebé reforma ona no kualidade programaun iha setór hotu hotu.

Baseline

- Avalia liuhosi dokumentasaun ba evidénsia, istória mudansa no estudu kualitativu.
- Alokaun Orsamentu Jerál Estadu ba:
 - Atividade PAN-VBJ
 - Programa sira seluk: edukasaun, seguransa sosiál/Bolsa de Mae, saúde reprodutivu, nutrisaun, agrikultura, bee moos & saneamentu
- 2020: Timor-Leste la hetan poizaun iha ONU nia Indíce Igualdade Jéneru/UN Gender Inequality Index (GII) tanba la iha dadus suficiente¹
- 2020: Timor-Leste nia poizaun mak 141 hosi nasaun 167 tuir ONU nia Indíce Dezenvolvimentu Jéneru / Gender Development Index (GDI)²

Tarjetu

- Badak (Tinan 2+)
 - PAN-VBJ ida-ne'e hetan alokasaun fundus adekuadu (75-90%) hosi Orsamentu Jerál Estadu
 - Iha informasaun klaru kona-ba porsentu alokasaun iha Orsamentu Jerál Estadu ba programa ne'ebé avansa igualdade jéneru: edukasaun, seguransa sosiál/Bolsa da Mae, saúde reprodutivu, nutrisaun, agrikultura, bee moos & saneamentu
- Médiu (Tinan 5+)
 - PAN-VBJ ida-ne'e hetan alokasaun fundus adekuadu (75-90%) hosi Orsamentu Jerál Estadu
 - Aumenta porsentu alokasaun iha Orsamentu Jerál Estadu ba programa ne'ebé avansa igualdade jéneru: edukasaun, seguransa sosiál/Bolsa da Mae, saúde reprodutivu, nutrisaun, agrikultura, bee moos & saneamentu
 - Iha dadus suficiente hodi hatene Timor-Leste nia poizaun iha ONU nia Indíce Igualdade Jéneru/UN Gender Inequality Index (GII)
 - Komesa reforma no implementa política no lei ne'ebé proteje hakbiit feto no labarik-feto iha área lubuk sira – fatin públiku & transporte, serbisu fatin, setór funsaun públiku, justisa, ekonomia, assistência sosiál, saúde no emerjénsia umanitária
- Naruk (Tinan 10+)
 - PAN-VBJ ida-ne'e hetan alokasaun fundus adekuadu (75-90%) hosi Orsamentu Jerál Estadu
 - Aumenta porsentu alokasaun iha Orsamentu Jerál Estadu ba programa ne'ebé avansa igualdade jéneru: edukasaun, seguransa sosiál/Bolsa da Mae, saúde reprodutivu, nutrisaun, agrikultura, bee moos & saneamentu
 - Timor-Leste hadi'a poizaun iha ONU nia Indíce Igualdade Jéneru/UN Gender Inequality Index (GII) nomós Indíce Dezenvolvimentu Jéneru / Gender Development Index (GDI)
 - Feto sira sente seguru liuhosi violénsia no asédiu iha fatin hotu-hotu (%); feto barak liu sente sira iha kbiit ekonomia & sosiál (%); feto barak liu sente katak sira bele fiar ba instituisaun governu sira hodi promove sira-nia direitu (%)

Indikadór 6. Efetividade sistema koordenasaun

Sistema koordenasaun, monitorizasaun no avaliasaun ba PAN-VBJ ne'ebé efikas sei sukat hosi dokumentasaun ba evidénsia, aprendizajen no akontabilidade ne'ebé di'ak hosi entidade governu ne'ebé responsabiliza ba koordena implementasaun PAN-VBJ.

Baseline

- Avaliasaun hosi PAN-VBJ 2017-2021

Tarjetu

- Badak (Tinan 2+) Sistema kolesaun dadus inklusivu dezenvolve ona no implementa ho di'ak hosi SEII no parseiru xave sira

Indikadór output sira

Estratêja	Atividade	Indikadór output sira	Métodu halibur dadus	Responsavel	Parseiru Kolaboradór
Estratêja 1: Integra prevensaun primária iha setór edukasaun	1. Promove relasaun ne'ebé saudável no seguru, no valores ne'ebé respeita igualdade ho labarik no adolescente sira (n.e. formasaun kona-ba konsentimentu seksuál, komunikasaun efetivu, asédiu seksuál, SOGIESC, iha pre-sekundária no sekundária)	1.1 Adaptasaun kompletu ona ba aprosimasaun ne'ebé bazeia ba evidénsia 1.2 Nú. estudante sira ne'ebé tuir ona formasaun (dadus dezagregadu: tuir seksu no grupu idade)	• Relatóriu atividade • Monitorizasaun	• MEJD • SEII	UNFPA ONG/SS sira (MSTL, Fundasaun Alola) Munisipiu 13 no RAEQA
	2. Asegura adolescente sira iha koñesimentu di'ak kona-ba saúde seksuál no saúde reprodutivu (n.e. implementa hahú hosi pre-sekundária kurrikulu saúde seksuál kompreensivu (Manuál Sikúlu feto no Mane) no saúde reprodutivu ne'ebé iha ona faze pilotu no asegura konteúdu bazeia ba prátika di'ak/ <i>best practice</i>)	2.1 Kurrikulu saúde seksuál kompreensivu no reprodutivu ba adolescentes ne'ebé reeve ona bazeia ba prátika di'ak 2.2 Nú. eskola ne'ebé implementa ona kurrikulu saúde seksuál no saúde reprodutiva bazeia ba prátika di'ak (disagregated: tuir munisipiu, suku) 2.3 Nú. manorin na'in selesionadu ne'ebé hetan ona formasaun kona-ba saúde seksuál kompreensivu	• Relatóriu atividade • Monitorizasaun	SEII MEJD	UNFPA MSTL Fundasaun Alola SHC Munisipiu 13 no RAEQA
	3. Serbisu ho edukadór sira iha koñesimentu no abilidade hodi implementa formasaun no kurrikulu sira kona-ba igualdade jéneru no prevensaun violénsia (n.e. halo programa dezvoltamentu profisionál ba edukadór sira inklui hetan akompañamentu no apoiu hosi pesoál tékniku)	3.1 Dezenvolve ona manuál ba programa dezvoltamentu profisionál kona-ba igualdade jéneru no prevensaun violénsia ba manorin na'in sira 3.2 Nú. edukadór sira ne'ebé partisipa iha programa dezvoltamentu profisionál no hetan akompañamentu (dezagregadu: tuir seksu)	• Relatóriu atividade • Monitorizasaun	SEII MEJD	PITL UN Women PHD MhVF Fundasaun Alola Munisipiu 13 no RAEQA
Estratêja 2: Muda comunidade sira-nia atitude & hahalok hodi prevene violénsia	4. Suporta atividade mobilizasaun comunidade ba longaprazu hodi muda atitude, normas sosiál no hahalok (n.e. implementa programa "SASA! /KOKOSA!" iha nível Suku), Formasaun asuntu VBJ ba <i>lideransa komunitária</i>	4.1 Nú. suku ne'ebé implementa aprosimasaun KOKOSA! ka atividade prevensaun longaprazu sira seluk (dezagregadu: tuir munisipiu, suku) 4.2 Númeru lider lokal ne'ebé iha kunhesimentu kona-ba GBV aumenta 4.3 Númeru mane ne'ebé sai hanesan kampiaun ba maskulinidade pozitivu aumenta	• KOKOSA! M&E tools • Relatóriu Atividade	SEII	Nabilan UN women Pradet Codiva MhVF Munisipiu 13 no RAEQA
	5. Halo programa formasaun kona-ba komunikasaun efetivu entre feen no la'en no relasaun família ne'ebé saudável (n.e. kurrikulu "Stepping Stones/Neon-na'in ba Mudansa", formasaun (ToT) manuál relasaun saudável ba joven sira iha comunidade)	5.1 Adaptasaun kompletu ona ba kurrikulu Stepping Stones/Neon-na'in ba Mudansa no métodu sira seluk iha programa formasaun komunikasaun efetivu entre feen no la'en 5.2 Nú partisipante sira ne'ebé envolve iha intervensaun komunikasaun efetivu no relasaun saudável (dezagregadu: tuir seksu no grupu idade) 5.3 Nú fasilitador ne'ebé simu ona ToT kona-ba relasaun saudável 5.4 Nú munisipiu/postu administrativu ne'ebé implementa ona sensibilizasaun kona-ba relasaun saudável	• NeNaMu M&E tools • Relatóriu hosi SEJD • Monitorizasaun	SEII SEJD	MSTL Nabilan F. Alola UNFPA Munisipiu 13 no RAEQA

	6. Serbisu hamutuk ho igreja hodi integra mensajen kona-ba fahe kbiit iha relasaun no dezafia normas sosial ne'ebé suporta dezigualdade no uza violéncia iha familia (n.e. incorpora iha matéria fahe kbiit no relasaun saudável iha formasaun ba kaben-na'in sira ne'ebé atu harii uma ka'in; konsidera adaptasaun SASA! Faith no metodolojia sira seluk)	6.1 Adaptaisaun kompletu ba materia kona-ba fahe kbiit iha relasaun no dezafia normas sosial ne'ebé suporta dezigualdade no uza violéncia iha familia 6.2 Nú. instituisaun relijiozu ne'ebé integra ona mensajen ne'ebé adapta ona	• Monitorizasaun	SEII	Nabilan F. Alola Caritas Dili CJP CRS WVITL
	7. Dezenvelope programa ho mane no labarik-mane hodi dezafia estéríotipu, maskulinidade negatibu, no normas sosial ne'ebé justifika mane ne'ebé uza violéncia (n.e adaptasaun ba programa transformativu ba jéneru hanesan 'Programa H' hosi Promundo)	7.1 Adaptaisaun kompletu ona ba programa transformativu jéneru hanesan Programa H'hosi Promundo bazeia ba kontekstu Timor nian 7.2 Nú. mane no labarik-mane ne'ebé partisipa iha programa promove maskulinidade pozitivu no naun violéncia (dezagregadu: tuir grupu idade)	• Relatóriu atividade • Monitorizasaun	SEII SEJD	MSTL Nabilan F. Alola PITL MhVF
	8. Hafora mensajen pozitivu kona-ba relasaun saudável no fahe kbiit liuhosi rádio, média imprimi, no plataforma média sosial ho intensivu (n.e. uza método kreativu hanesan kampaña online, animasaun, talkshow hodi hatudu ezemplu normas sosial ne'ebé pozitivu no suporta igualdade)	8.1 Informasaun kompiensivu, estratéjia komunikaun no kampaña kona-ba normas sosial pozitivu no suporta igualdade 8.2 Nú. mane no labarik-mane ne'ebé promove mensajen pozitivu kona-ba relasaun saudável no fahe kbiit (indikadór kualitativu) 8.3 Nú. jornalista ne'ebé formadu kona-ba kódigo konduta média no reportajen sensível jéneru; inklui matadalan kona-ba étika hala'o reportajen VBJ, konsent informadu (dezagregadu: tuir seksu)	• Dokumentasaun ba evidéncia, istória mudansa no estudo kualitativu • Monitorizasaun ba média • Relatóriu treinamentu	SEII SECOMS	Nabilan AJTL Konsellu Imprensa FMDC Munisipiu 13 no RAE OA
	9. Implementa programa ho inan-aman-familia sira kona-ba parntidac pozitivu hodi redus violéncia hasoru labarik (n.e. Connect With Respect, Programa Hametin Familia ne'ebé pilotu ona; adapta programa bazeia ba evidéncia hanesan Parents/Families Matter! ne'ebé integra sesaun hodi prevene abuzu seksual ba labarik)	9.1 Adaptaisaun kompletu ona ba prátika di'ak sira hosi Programa Hametin Familia, Parents/Families Matter! no sesaun prevensaun abuzu seksual ba labarik 9.2 Nú. intervensaun ho inan-aman-familia sira (disaggregated: tuir munisipiu, suku) 9.3 Nú. inan-aman-familia ne'ebé partisipa ona iha formasaun (dezagregadu: tuir seksu)	• Relatóriu atividade • Monitorizasaun	SEII MSSI MEJD	Nabilan MhVF UNICEF UN Women PITL F. Alola Munisipiu 13 no RAE OA
Estratéjia 3: Integra igualdade jéneru iha política, infraestrutura & fatin públiku	10. Implementa programa empoderamentu ekonomia no sosial ba feto, inklui feto ho defisiéncia, feto xefe ba familia, LGBTQI, no feto hosi grupu marginalizada sira seluk. (n.e. revee impaktu hosi transferéncia sosial – Bolsa de Mãe jersaun foun; asigura alimentasaun ba sobrevivente sira ne'ebé sai hosi relasaun violentu; estabelece política fila hikas ba eskola ba labarik-feto sira ne'ebé isin-rua)	10.1 Nú. beneficiariu hosi programa empoderamentu feto (disaggregated: grupu idade, karakteristik vulnerável – defisiéncia, estatutu sivil, área remotas nst: munisipiu, suku) 10.2 Nú. beneficiariu hosi alimentasaun ba sobrevivente sira ne'ebé sai hosi relasaun violentu (disaggregated: tuir grupu idade, munisipiu, suku) 10.3 Nú. estudante-feto ne'ebé kontinua sira-nia eskola tuir política fila hikas ba eskola (dezagregadu: tuir grupu idade, munisipiu, suku)	• Relatóriu atividade • Dadus matrikula hosi MF	SEII MSSI MEJD	F. Alola PIID Parseiru ONG Munisipiu 13 no RAE OA
	11. Hadi'a sistema rekolla dadus, monitorizasaun, peskiza no dokumenta evidénsia no aprendizajen – inklui halo fali levantamentu kona-ba prevalénsia violéncia hasoru feto (n.e. halo fali Inkéritu Demográfiku no Saúde (FDS), Estudu Levantamentu Nabilan)	11.1 Sistema koleasaun dadus inklusivu dezenvelope ona no implementa ho di'ak hosi SEII no parseiru xave sira 11.2 Prevalénsia VKF halibur tiha ona liuhosi LDS no Estudu Levantamentu Nabilan	• Relatóriu Progresu hosi SEII • Relatóriu Inkéritu Demográfiku no Estudu Levantamentu Nabilan 2025	SEII MI MSSI MF-Direasaun Geral Estatística	Nabilan NGO UNFPA Munisipiu 13 no RAE OA
	12. Dezenvelope política integradu sira hodi prevene violéncia forma oioin iha fatin públiku no online • dezenvelope política multi-setorál hodi prevene violéncia no asédu online – envolve setór edukasaun, labarik & adolesente, familia no média sira • implementa política ne'ebé eziste ona no atividade sira hodi prevene asédu seksual iha setór funsaun públiku inklui regula kona-ba transporte públiku • dezeria infraestruturaz emergénsia jéneru • dezenvelope política ba prevensaun violéncia iha kontekstu emergénsia umanitária – inklui aseguara fatin evakuasaun preparadu ba feto no labarik-feto sira-nia nesesidade; halo formasaun ba pesodá umanitária atu prevene esplorasau seksual; fô apoiu rekuperasaun ne'ebé sensitivu ba jéneru	12.1 Ezemplu política integradu hodi prevene no responde ba violéncia forma oioin iha espasu públiku no online no ninia implementasaun (indikadór kualitativu) 12.2 Nú. feto sira ne'ebé hetan apoiu durante emergénsia umanitária 12.3 % feto sira iha setór funsaun públiku ne'ebé sente seguru hosi asédu seksual iha serbisu fatin 12.4 % feto no labarik-feto sira ne'ebé sente seguru hosi asédu seksual iha ambiente online (disaggregated: grupu idade)	• Dokumentasaun ba evidéncia, istória mudansa no estudo kualitativu • Relatóriu atividade hosi Protesaun Sivil • Levantamentu/surve y ho feto sira iha setór funsaun públiku • Levantamentu/surve y ho feto no labarik-feto liga ho esperiéncia online • Dadus hosi ROSA chat boot • Dadus asédu seksual iha fatin públiku	SEII MI MSSI Funsau Públika MOP	UN Women UNFPA IOM Membri Rede Referral ADTL RHTO Munisipiu 13 no RAE OA

Pilár II: Provizaun Serbisu Esensiál ba feto no labarik-feto ne'ebé hetan violénsia

Impaktu hosi Estratéjia Serbisu Esensiál sira sei sukat liuhosi indikadór 7 & 8

Indikadór 7: Númeru kazu violénsia hasoru feto no labarik-feto ne'ebé to'o ona polisia no hetan atendumtu hosi Rede Referál

Indikadór ida-ne'e sukat: númeru keixa ne'ebé rejista iha PNTL; númeru kliente sira ne'ebé hetan atendumtu hosi membru Rede Referál; númeru kazu ne'ebé rejista iha MSSl nsst. Ita antisipa iha tempu badak no médiu, númeru sira hotu sei sae tanba ita asegura asesu ba serbisu sira no asegura kualidade ba serbisu. Ita mós antisipa komunidade no família sira sei komesa fó apoiu ba feto no labarik-feto hodi hato'o keixa no hetan suporta.

Baseline:

- MSSl: Iha 2021 rejista feto no labarik-feto na'in.....
- Nabilan: Iha 2021 parseiru sira atende kliente foun 1,878 (1,738F/140M) no serbisu atendumtu dala 9,529
- PNTL: Iha 2021 rejista ona kazu hamutuk 1360

Tarjetu:

- Badak – Médiu (Tinan 2-5+) Kazu sira ne'ebé to'o ona polisia no hetan atendumtu hosi Rede Referál aumenta 10% kada tinan
- Naruk (Tinan 10+) Kazu sira ne'ebé to'o ona polisia no hetan atendumtu hosi Rede Referál sei komesa menus hamutuk ho menus prevalénsia violénsia hasoru feto iha fulan 12 liubá

Indikadór 8. Serbisu atendumtu ne'ebé ho kualidade no inkluzivu

Apoiu integradu ho kualidade ba feto no labarik-feto ne'ebé hetan violénsia sei sukat hosi metódu avaliasaun independente ba kualidade serbisu bazeia ba padraun sira, *survey* ka entrevista konfidensiál ho kliente sira no data administrativu hosi fornecedor serbisu sira. Sei mós sukat % kliente sira ne'ebé iha karateristiku vulnerável hanesan defisiénsia, hosi área rural/remotas, orientasaun seksuál & identidade jéneru, nivel edukasaun (la eskola) nsst.

Baseline:

- Evidénsia kualitativu liga ho feto sira-nia esperiénsia ho serbisu atendumtu – prezisa halibur
- Nabilan: Iha 2021 2.2% hosi kliente foun (feto) sira ne'ebé hetan atendumtu hosi parseiru sira iha defisiénsia; 10% mak xefe de família; 16% nunka tuir eskola.

Tarjetu:

- Médiu (Tinan 5+) Serbisu atendumtu tuir ona padraun mínimu sira ne'ebé estabelese hosi MSSl no Pakote Serbisu Esensiál ONU nian¹
- Naruk (Tinan 10+) Feto no labarik-feto hotu ne'ebé esperiénsia violénsia no buka ba suporta hetan atendumtu ne'ebé ho kualidade no inkluzivu

Indikadór output sira

Estratéjia	Atividade	Indikadór output sira	Métodu halibur dadus	Responsavel	Parseiru Kolaboradór
Estratéjia 4: Asegura asesu ba serbisu esensiál sira	1. Reforsa feto no labarik-feto sira-nia asesibilidade ba informasaun no akonsellamentu krize (inklui apoiu psiko-sosiál) ne'ebé adekuaudu (n.e. Estabelese referál imediata no akonsellamentu krize hosi apoiu telefónika ka hotline 24/7; socializa aplikasaun Hamahon hodi atualiza informasaun referál)	1.1 Nú atividade outreach hodi feto no labarik sira iha asesu ba informasaun kona-ba serbisu atendumtu 1.2 % feto sira ne'ebé hatene ona kona-ba Rede Referál, apoiu telefonika ka hotline 24/7, Hamahon (disaggregated: tuir grupu idade) 1.3 Nú feto no labarik-feto ne'ebé informadu kona-ba impaktu saúde hosi VBJ no serbisu saúde ne'ebé disponível	• Relatóriu atividade • Monitorizasaun • Levantamentu/survey	MSSl SEII	Membru Rede Referál HAMNASEA MI PNTL-UEV UNFPA Nabilan Fokupers Munisípiu 13 no RAEQA
	2. Garante feto no labarik-feto sira ne'ebé afeta hosi violénsia iha asesu ba servisu atendumtu ne'ebé adekuaudu, inklui uma mahon, Fatin Hakmatek, akonsellamentu, asisténsia legál, reintegrasaun (n.e. asegura fundus natoon ba Rede Referál – uma mahon, Fatin Hakmatek, asisténsia legál; asegura fasilidade sira mak asesivel asesibilidade ba feto ho defisiénsia; no avalia nesidade ba uma mahon adisionál sira iha munisípiu hotu)	2.1 Orsamentu anuál ne'ebé aloka ba Instituisaun Solidariedade Sosiál (ISS) sira 2.2 Orsamentu anuál ne'ebé aloka hosi fonte seluk, inklui hosi doador sira 2.3 Halo tiha ona revizaun ba estudu kustu VBJ	• Orsamentu Jerál • Relatóriu hosi doador sira • Relatóriu hosi ISS sira	MSSl MF	Membru Rede Referál Nabilan Caritas Misereor ADTL RHTO Munisípiu 13 no RAEQA
	3. Espansa Fatin Hakmatek iha munisípiu sira ne'ebé seidauk iha inklui Manatuto, Manufahi no Ainaro (implementa modelu Fatin Hakmatek ne'ebé seguru, konfidensiál no oferese atendumtu integradu inklui akonsellamentu no referál)	4.1 Nú. Fatin Hakmatek foun estabelese bazeia ba nesidade iha munisípiu tolu (Manatuto, Manufahi, Ainaro) 4.2 Alokasaun rekursu ema no orsamentu adekuaudu jere Fatin Hakmatek foun	• Orsamentu Jerál • Relatóriu MS • Monitorizasaun	SEII MSSl MS	PRADET Nabilan
	4. Estabelesimentu no espansaun fatin seguru iha fasilidade saúde Viqueque, Baucau, Dili, Liquiça, Bobonaro, Ermera, Covalima, Lautem, Atauro no RAEQA hodi fornese serbisu esensiál saúde ba sobrevivente VBJ	5.1 Nú. fatin seguru estabelese ona iha fasilidade saúde fornese asisténsia primeiru sukoro no componente pakote serbisu esensiál saúde sira seluk ne'ebé asegura privasidade no konfidensialidade	• Orsamentu Jerál • Relatóriu MdS • Monitorizasaun	SEII MSSl MS	UNFPA Munisípiu 13 no RAEQA

	5. Asegura aseru feto defisiénsia sira ba iha serbisu atendimentu hotu-hotu, inklui Rede Referál, saúde seksuál no saúde reprodutiva (n.e. halo fatin atendimentu asesivel liu; halo formasaun ba pesoál sira kona-ba defisiénsia no inklusaun; integra <i>Washington group questions</i> iha assesmentu ba kliente; halo formasaun espesífiku ho feto ho defisiénsia kona-ba sira-nia direitu saúde seksuál no saúde reprodutiva)	5.1 % kliente foun feto sira ne'ebé aseru ba serbisu atendimentu hosi Rede Referál, saúde seksuál no saúde reprodutiva ne'ebé iha defisiénsia (disaggregated: tipu defisiénsia) 5.2 Nú fatin serbisu atendimentu ne'ebé asesivel no sensitivu ba feto ho defisiénsia (tuir munisípiu) 5.3 Nú feto ho defisiénsia ne'ebé tuir formasaun kona-ba sira-nia direitu saúde seksuál no saúde reprodutiva	- Relatóriu atividade - Relatóriu hosi ISS sira, MS - Monitorizasaun - Relatóriu Assesmentu - <i>Washington group Questions</i> hodi identifik tipu defisiénsia	MSSI MS	Nabilan UNFPA Membru Rede Referál ADTL RHTO Munisípiu 13 no RAEOA
	6. Asegura feto no labarik-feto sira iha área rurál iha aseru ba serbisu esensíal sira (n.e. hametin Rede Referál nia abilidade hodi responde iha área rurál no asegura transporte natoon)	6.1 % kliente foun feto sira ne'ebé aseru ba serbisu atendimentu hosi Rede Referál (tuir munisípiu) 6.2 Nú. kliente foun sira ne'ebé aseru ba serbisu atendimentu hosi Rede Referál (disaggregated: tipu atendimentu; grupu idade; munisípiu, suku; estatutu sivil; defisiénsia; tipu kazu) 6.3 Alokasaun rekursu finanseiru, transporte no facilidades atendimentu ba vítima iha área rural	- Orsamentu Jerál - Relatóriu atividade - Relatóriu hosi ISS sira - Monitorizasaun	SEII MSSI MS MI PNTL-UEV	FOKUPERS Nabilan Membru Rede Referál Munisípiu 13 no RAEOA
Estratéjia 5: Hadi'a kualidade ba serbisu esensíal sira	7. Implementa formasaun ba profesionál saúde sira hotu kona-ba oinsá identifika kazu violénsia no identifika fatores risku iha atendimentu ba feto no labarik sira (n.e. implementa PRADET nia kurrikulu "4R – Oinsá rekoñese no responde ba kanek naun-asidentál"; implementa formasaun in-service bazeia ba MdS nia Matadalan Nasionál 2018 kona-ba GBV)	7.1 Nú. profesionál saúde ne'ebé kompleta ona formasaun atendimentu ba vítima VBJ, identifika kazu no fatores risku sira (disaggregated: tuir seksu; munisípiu, suku) 7.2 % profesionál saúde ne'ebé hadi'a ona sira-nia koñesimentu & abilidade hodi ajuda vítima sira (disaggregated: tuir seksu; munisípiu, suku)	- Relatóriu atividade - Monitorizasaun - Avaliasaun pre/post - Dadus profesionál saúde neebé tuir ona formasaun	SEII MS	INS PRADET UNFPA
	8. Provisaun serbisu tratamentu komprensivu no kuidadu ba vítima no sobrevivente VBJ sira, inklui provizaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) hodi redús risku ba infosaun HIV, tratamentu ba risku moras hadaet seksuál no prevensaun isin-rua hofoin akontese violénsia seksuál	9.1 Nú. facilidade saúde (óspital munisipal, Sentru Saúde Komunitária, no postu saúde sira) ne'ebé iha natoon provizaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) 9.2 Nú. kliente ne'ebé hetan intervensaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) hofoin akontese violénsia seksuál hodi redús risku ba infosaun HIV no risku moras hadaet seksuál no prevensaun isin-rua (disaggregated: tuir grupu idade)	- Relatóriu hosi MS - Monitorizasaun	MS	UNFPA MSTL PRADET Munisípiu 13 no RAEOA
	9. Implementa formasaun espesializadu no programa dezvoltamentu pesoál ba profesionál serbisu sosiál/social worker sira ne'ebé suporta feto no labarik-feto sira ne'ebé esperiénsia violénsia (n.e. implementa kurrikulu "Social Welfare" hosi MSSI; implementa Sertifikadu III iha Serbisu Sosiál hosi INDMO)	9.1 Nú. pesoál serbisu sosiál ne'ebé kompleta ona formasaun espesializadu (disaggregated: tuir seksu; munisípiu, suku) 9.2 Ezemplu pesoál serbisu sosiál ne'ebé aplika ona koñesimentu no abilidade hosi programa formasaun iha sira-nia serbisu fatin (indikadór kualitivu)	- Relatóriu atividade - Monitorizasaun - Avaliasaun fulan 6, 12 depoizde formasaun - Dadus alumni sertifikadu III	MSSI	MSSI Nabilan UNICEF Membru Rede Referal Parseiru ONG - liuliu Organizasaun Ema ho Defisiensia, LGBTIQ Munisípiu 13 no RAEOA
	10. Reforsa medidas sira atu facilita reintegrasaun feto no labarik-feto sira ba comunidade, hakbiit independénsia ekonómika, rekuperasaun no autonomia ba sobrevivente sira (n.e. liga ho programa empoderamentu ekonomia no sosiál ba feto; continua halo akompañamentu depoizde reintegrasaun; uza instrumentu psiko-sosiál hodi monitoriza sira-nia bem-estár no nesessidade)	10.1 Nú. sobrevivente ne'ebé reintegra ba comunidade (disaggregated: tipu atendimentu; grupu idade; munisípiu, suku; estatutu sivil; defisiénsia; tipu kazu) 10.2 Nú. sobrevivente ne'ebé hetan apoiu kabiit ekonomia no hetan akompañamentu (disaggregated: grupu idade; munisípiu, suku; estatutu sivil; defisiénsia) 10.3 % feto sira ne'ebé sente sira seguru no satisfas depoizde reintegrasaun	- Relatóriu hosi ISS sira - Monitorizasaun ba bem-estár no nesessidade depoizde reintegrasaun	SEII MSSI	Organizasaun membru Rede Referal Munisípiu 13 no RAEOA

Pilár III: Apoio Legal no Justisa

Impaktu hosi Estratéjia Apoio Legal no Justisa sira sei sukat liuhosi indikadór 5, 7 & 8

Indikadór output sira

Estratéjia	Atividade	Indikadór output sira	Métodu halibur dadus	Responsavel	Parseiru Kolaborador
Estratéjia 6: Reforsa kapasidade serbisu instituisaun justisa nian hodi responde ba kazu violénsia kontra feto no labarik-feto	1. Asegura atendumentu husi PNTL ba keixa-na'in ne'ebé sensível jéneru no tau seguransa feto no labarik-feto nian hanesan prioridade <i>(n.e. implementa formasaun transformativu ba jéneru iha Sentru Formasaun Polisia; reforsa kapasitasaun ba membru Polisia Unidade Ema Vulneravel (UEV) kona-ba oin sa atendumentu kazu VBJ ne'ebé responsivu ba jéneru no seguru) uza medida disciplina hasoru membru PNTL ne'ebé tau keixa-na'in sira iha risku ka la partisipa iha rejistrasaun kazu)</i>	1.1 Nú keixa violénsia hasoru feto no labarik feto ne'ebé rejista ona iha PNTL (disaggregated: tipu kazu; munisípiu, suku) 1.2 Nú polisia kompleta formasaun transformativu jéneru iha Sentru Formasaun Polisia (disaggregated: seksu) 1.3 % polisia ne'ebé hatudu koñesimentu, atitude no abilidade ne'ebé di'ak liu liga ho suporta feto no labarik sira ne'ebé hetan violénsia 1.4 Nú aplika medida disciplina ba membru PNTL ne'ebé tau keixa-nain iha risku no la halo rejistrasaun ba kazu 1.5 Nú membru Polisia UEV ne'ebé partisipa iha formasaun atendumentu kazu VBJ (disaggregated: seksu) 1.6 Ezemplu kualidade servisu investigasaun ne'ebé hadiak ona(indikadór kualitativu)	- Dadus administrativu PNTL - Relatóriu atividade - Avaliasaun fulan 6, 12 depoizde formasaun - Avaliasaun independente	MI PNTL Centru formasaun polisia	ALFELA JSMP Nabilan UNDP UN Women Membru Rede Referal Munisipiu 13 no RAEOA
	2. Estabelese no mantein fatin seguru ba feto no labarik-feto sira iha Unidade Ema Vulnerável sira hotu iha munisípiu no postu sira	2.1 Nú. fatin seguru ba feto no labarik-feto sira estabelese ona iha UEV no funsiona ho di'ak	Monitorizasaun	SEII MI	ALFELA JSMP Nabilan Membru Rede Referal Munisipiu 13 no RAEOA
	3. Fó formasaun ba prokuradór/a no juiz/juiza sira kona-ba oinsá jere kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál, inklui aplikasaun kompensasaun sivil no orden protesau hodi garante keixa-na'in nia seguransa no situasaun ekonomia. Autór Justisa tenke prioriza kazu VBJ no halais prosesu legal. <i>(n.e. implementa kurrikúla jéneru ne'ebé desenvolve ona iha Sentru Formasaun Jurídika; fornese treinamentu espesífiku liga ho Guia ba Kódigu Penál Timor-Leste no Sirkulár n. 02/PGR/2017 kona-ba indemnizasaun sivil iha inkéritu kriminal)</i>	3.1 Nú. téknikus prokuradór/ora/a no juiz/a ne'ebé tuir formasaun (disaggregated: seksu) 3.2 Nú estudante sira iha Sentru Formasaun Jurídika ne'ebé tuir formasaun (disaggregated: seksu) 3.3 % téknikus prokuradór/a no juiz/a sira ne'ebé hatudu koñesimentu, atitude no abilidade ne'ebé di'ak liu liga ho jere kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál 3.4 Nú. kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál mak hetan aplikasaun kompensasaun, orden protesau seguransa no ekonomia (disaggregated: tipu kazu)	- Relatóriu atividade - Avaliasaun independente - Monitorizasaun tribunál	SEII Sentru Formasaun Jurídika MJ Tribunál PJR- Ministério Públiku	ALFELA JSMP Munisipiu 13 no RAEOA
	4. Estabelese fatin seguru, sensível jéneru no inkluzivu ba feto no labarik-feto (sala de espera) iha kada tribunál	4.1 Nú. sala de espera kompletu ho facilidade adekuaudu (be mós no síntina)	- Relatóriu hosi MJ - Monitorizasaun tribunál	SEII MJ Tribunál	ALFELA JSMP
	5. Reforsa serbisu tribunál no Ministério Públiku ne'ebé asesível ba feto no labarik-feto ho defisiénsia no ho língua oloin <i>(n.e. asegura serbisu no fundus ba tradusaun/intérprete ba testemuña ne'ebé la ko'alia lian ofisial iha serbisu prosedimentu legal sira, inklui audiénsia administrativu, nomós iha preparasaun no akompañamentu legal ninian; asegura asisténsia língua jestuál (sign language) ba testemuña ho defisiénsia tipu ko'alia no rona; asegura facilidade ne'ebé asesível ba feto ho defisiénsia fiziku)</i>	5.1 Disponibilidade apoiu tradusaun testemuña ne'ebé la ko'alia lian ofisial ka uza língua jestuál ba testemuña ho defisiénsia tipu ko'alia no rona 5.2 Nú. facilidade tribunál ne'ebé asesível ba feto ho defisiénsia fiziku	- Relatóriu hosi MJ - Monitorizasaun tribunál	MJ Tribunál PJR- Ministerio Públiku	ALFELA JSMP ADTL RHOT

	6. Asegura dignidade, proteasaun no seguransa vítima / sobrevivente durante no hafoin prosesu legál, inklui garante sira-nia direitu informasaun kona-ba prosesu legál ba sira-nia kazu iha faze hotu no aseguara no implementa lei proteasaun ba sasin sira (n.e Ministériu Públiku kolabora ho organizasaun apoiu legál no Uma Mahon sira liuhosi enkontru regulár kona-ba prosesu kazu no ninia progresu no informa ba kliente regularmente).	6.1 Nú. vítima / sobrevivente feto no labarik-feto sira ne'ebé iha asesu ba serbisu asisténsia legál (disaggregated: grupu idade; tipu kazu; munisípiu, suku,	- Relatóriu fosi ISS sira - Monitorizasaun tribunál	MJ Tribunál PJR-MP	ALFELA JSMP Uma Mahon Membru Rede Referal
Estratéjia 7: Hametin enkuadramentu legál hodi fó proteasaun ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiénsia violénsia	7. Reforma no harmoniza enkuadramentu lagál jéneru tuir padraun internasionál (CEDAW, CRC) hodi proteje feto ho labarik sira (inklui amenda Kódigu Penál no Lei Kontra Violénsia Doméstika no aprovasaun ba Lei Proteasaun ba Labarik) aseguara feto nia direitu ba kompensasaun/ indemnizasaun no apoiu alimentasaun ba labarik sira.	7.1 Ezemplu lei no polítika sira ne'ebé mak diskriminatoria hadi'ak ona hodi promove feto sira-nia direitu no aliña ho padraun internasioná (indikadór kualitativu)	Avaliasaun independente	SEII Parlamentu Nasionál MJ	ALFELA JSMP Membru Rede Referal
	8. Estabelese infraestrutura ka mekanizmu no unidade monitorizasaun ba kondenadu violénsia doméstika ne'ebé hetan suspensaun ba sira nia sentensa no fila ba comunidade hodi prevene reinsidénsia violénsia (n.e. Estabelese Sentru Koresaun ba kondenadu ne'ebé hetan pena suspensaun; SEII inisia no lidera kordenasaun ekipa conjunta kompostu husi MI, MJ, tribunál, organizasaun apoiu legál hanesan ALFeLa no JSMP hodi kordena atividade formasaun iha Sentru koresaun nomós halo monitorizasaun ba kazu ne'ebé hetan pena suspensaun)	8.1 Peskiza <i>feasibility</i> kompleta ona kona-ba mekanizmu monitorizasaun ba kondenadu violénsia doméstika 8.2 Pilotu mekanizmu monitorizasaun implementa ona, no hetan avaliasaun independente ba impaktu 8.3 Nú. perpetrador sira ne'ebé hetan monitorizasaun 8.4 Peskiza <i>feasibility</i> kompleta ona Sentru koresaun ba kondenadu ne'ebé hetan pena suspensaun 8.5 Pilotu atividade Sentru Koresaun no programa rehabilitasaun abranjente no bazeia ba evidénsia implementa ona, no hetan avaliasaun independente ba impaktu 8.6 Nú perpetrador sira ne'ebé tuir programa rehabilitasaun	- Relatóriu <i>feasibility</i> - Relatóriu atividade - Avaliasaun independente	SEII MJ Tribunál PNTL	ALFELA JSMP membru Rede Referal Munisípiu 13 no RAEQA

Aneksu 3: Detallu Estimasaun Orsamentu ba Tinan 10

Atividade	Parte			Estimasaun orsamentu										TOTAL
	Meius verifikasaun	Fatin /area kobertura	responsavel & Parseiru Kolaborad	Tinan 1 22/23	Tinan 2 23/24	Tinan 3 24/25	Tinan 4 25/26	Tinan 5 26/27	Tinan 6 27/28	Tinan 7 28/29	Tinan 8 29/30	Tinan 9 30/31	Tinan 10 31/32	
Estratejia 1: Integra prevensaun primária iha setór edukasaun														
1 Promove relasaun ne'ebé saudavel no seguru, no valores ne'ebé respeita igualdade ho labarik no adolescente sira (n.e. formasau kona- ba konsentimentu seksuál, komunikasaun efetivu, asédu seksuál, SOGIESC, iha pre-sekundária no sekundária)	Relatório Atividade Monitorizasaun	Munisipiu hotu RAEÓA	SEII MEJD UNIPA MSTL Alola Munisipiu 13 no RAEÓA	50 000	205 304	205 304	205 304	205 304	205 304	205 304	205 304	205 304	205 304	1 877 735
2 Asegura adolescente sira iha konsentimentu di'ak kona-ba saúde seksuál no saúde reprodutivu (n.e. implementa husi pre-sekundária kurrikulu saúde seksuál no saúde reprodutivu ne'ebé iha ona faze pilotu, manual sikulu feto no mane, no asegura konklúdu bazcia ba prátika di'ak/best practice)	Relatório Atividade Monitorizasaun	Munisipiu hotu RAFOA	SEII MEJD UNFPA MSTL F.Alola SHC Munisipiu 13 no RAEÓA	50 000	103 508	103 508	103 508	103 508	103 508	103 508	103 508	103 508	103 508	961 575
	Relatório Atividade Monitorizasaun													
3 Servisu ho edukadór sira iha konsentimentu no abilidade hodi implementa formasau no kurrikulu sira kona- ba igualdade jéneru no prevensaun violénsia (n.e. halo programa desenvolvimento profesionál ba edukadór sira inklui hetan akompañamentu no apoiu husi pesoál tékniku)	Relatório Atividade Monitorizasaun	Munisipiu hotu RAEÓA	SEII MEJD PITL UN Women PHD MhVF F. Alola Munisipiu 13 no RAEÓA	50 000	50 000	75 000	75 000	75 000	75 000	75 000	75 000	75 000	75 000	700 000
Estratejia 2 : Muda komidade sira nia atitude & hahalok hodi prev														
4 Suporta atividade mobilizasaun komidade ba longaprazu hodi muda atitude, normas sosial no hahalok (n.e. implementasaun programa "SASA!/KOKOSA! - Komesa, Konsiensia, Suporta, Asaun" iha nivel suku, formasau kona-ba VBJ ba lideransa komunitaria)	KOKOSA! M&F tools Relatório Atividade Monitorizasaun	Dili (Tn 1-2) Munisipiu x 4 sira seluk depois YR3	SEII Nabilan PRADET CODIVA UN Women MhVF Munisipiu 13 no RALOA	150 000	190 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	1 940 000
5 Halo programa formasau kona-ba komunikasaun efetivu entre teen no laen no relasaun família ne'ebé saudavel (n.e. kurrikulu "Stepping Stones/Neon-na'in ba Mudansa", Manual Relasaun Saudavel ba joven sira iha komidade)	NeNaMu M&F tools	Dili (Tn 1-2) Munisipiu x 4 sira seluk	SEII MSTL Nabilan F. ALOLA UNFPA Munisipiu 13 no RALOA	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	800 000
6 Servisu hamutuk ho igreja hodi integra mensajen kona-ba fahé kbiit iha relasaun no dezafía normas sosial ne'ebé suporta dezigualdade no uza violensia iha família	Relatório Atividade Monitorizasaun	TBC	SEII F. ALOLA CARITAS CJP WVITL	66 000	66 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	212 000

(n.e. incorpora iha materia fute kbiit no relasaun suadavel iha formasaun ba kaben-na'in sira ne'ebé atu harii uma ka'in; konsidera adaptasaun SASA! Faltu no metodolojia sira seluk)														
7. Dezenvolve programa ho mane no labarik mane hodi dezafia estériotipu, maskulinidade negatibu, no normas sosial ne'ebé justifika mane ne'ebé uza violénsia (n.e. adaptasaun ba programa transformativu ba jéneru hanesan "Programa H" husi Promundo)	Relatório Atividade Monitorizasaun	TBC	SEH SEID J. Aloia PUL Nabilan MhVF Parseiru ONG	66 000	66 000	58 000	58 000	58 000	58 000	58 000	58 000	58 000	58 000	596 000
8. Ihafora mensajen pozitivu kona-ba relasaun saudavel no fute kbiit Iluhusi rádio, média imprimi, no plataforma média sosial ho intensivu (n.e. uza metódu kreativu hanesan	Dokumentasau u ba evidénsia, stória mudansa no estudu kualitativu Monitorizasaun ba média Relatório	Nasional	SEH Nabilan SECOMS AJTL Konsellu Imprensa FMDC Municipiu	41600	41600	41600	41600	41600	41600	41600	41600	41600	41600	416 000
kampaña online, animasaun, talkshow hodi hatudu ezemplu normas sosial ne'ebé pozitivu no suportu igualdade)	urcinamentu		13 no RALOA											
9. Implementa programa ho inan- amkan- familia sira kona-ba parentidade pozitivu hodi reduz violénsia hasoru labarik (n.e. Connect With Respect, Programa Hametin Família ne'ebé pilotu ona; adapta programa bazeia ba evidénsia hanesan Parante/Família Mamet ne'ebé integra soraun hodi previne abuzu seksual ba labarik)	Relatório Atividade Monitorizasaun	TBC	MSSI UNICU Nabilan MhVF PUL J. Aloia Municipiu 13 no RALOA	22 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	742 000
Estratèjia 3: Integra igualdade jéneru iha política, infraestrutura & fatin públiku														
10. Implementa programa empoderamentu ekonomia no sosial ba feto, inklui feto ho defisiensi, feto vefe ho familia, LGBTIQ no feto husi grupu marginalizada sira seluk (n.e. revee impaktu husi transferénsia sosial – Bolsa de Mãe jerasaun foun; asegu alimentasaun ba sobrevivente sira ne'ebé sai husi relasaun violentu; estabelese polítika fite hikas ba eskola ba labarik-feto sira ne'ebé isin-run)	Relatório Atividade Monitorizasaun Dados husi MhVF, MSSI Dados matricula	Munisipiul huti RAEOA	SEH MSSI NEJD E. Aloia PHD Parseiru ONG Municipiu no RAEOA	300 000	300 000	300 000	300 000	300 000	300 000	300 000	300 000	300 000	300 000	3 000 000
11. Had'a sistema rekolla dadus, monitorizasaun, peskiza no dokumentacvidénsia no apredijajen inklui halo fali levantamentu kona-ba prevalénsia violénsia hasoru feto (n.e. halo fali DIIS, Estudu Levantamentu Nabilan)	Relatório Progressu husi SEH Relatório Estudu Demográfiku no Estudu Levantamentu Nabilan 2025	Nasional	SEH MI MSSI MF- Direasaun Geral Estatística Nabilan UNIPA Municipiu 13 no RAEOA	25 000	200 000	150 000	150 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	675 000
12. Dezenvolve política integradu sira hodi previne violénsia forma oiotin iha fatin públiku no online, inklui: implementa política ne'ebé criste ona no atividade sira hodi previne usadu seksual iha setór	Dokumentasau ba evidénsia latoria mudansa no estudu kualitativu Relatório atividade husi Protestaun Sivil Levantamentu/ survey ho feto sira iha setór fonsaun públiku Levantamentu/ survey ho feto	Nasional	SEH MI MSSI Fonsaun Pública MOP Municipiu 13 no RALOA membru Rede Referral RIHO ADTI	100 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	370 000
fonsaun públiku, inklui regula kona-ba transporte públiku; dezeria infraestrutura sensível jéneru; dezenvolve política ba prevensaun violénsia iha kontestu emerjénsia umanitária inklui asegu fatin evakuasaun preparadu ba feto no labarik-feto sira nia nescesidade; halo formasaun ba pesoal umanitária atu previne esplorasau seksual; f6 apoiu rekuperasaun ne'ebé sensitivu ba jéneru.	no labarik feto liga ho esperiénsia online Dadus husi ROSA chat boot Dadus asédu seksual iha fatin públiku													
Pilar 1: Prevensaun violénsia hasoru feto no labarik-feto 12 290 310				960 600	1 412 412	1 333 412	1 333 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	12 290 310

Estratégia 4: Asegura aseso ba servisu esensial sira

1	Refora feto no labarik-feto sira nia asesibilidade ba informasaun no akonsellamentu krize (inklui apoiu psikososial) ne'ebé adekuaadu (n.e. estabese referál imediata no akonsellamentu krize husi apoiu telefonika ka hotline 24/7; socializa aplikasaun Hamahon hodi atualiza informasaun referál)	Relatório atividade Monitorizasaun Levantamentu/survey	Munisipiu hotu RAEOA	MSSI SEII UNFPA Nabilan Momburu Rede Referral HAMNASA PNLT- UEV Munisipiu 13 no RAEOA	25 000	120 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	345 000
2	Garante feto no labarik-feto sira ne'ebé afeta husi violénsia iha aseso ba servisu atendimentu ne'ebé adekuaadu, inklui uma mahon, Fatin Hakmatek, akonsellamentu, assisténsia legal, reintegrasaun (n.e. asegura fundus natoon ba Rede Referál – uma mahon, Fatin Hakmatek, assisténsia legal; asegura fasilidade sira mak asesivel asesibilidade ba feto ho defisiénsia; no avalia nescesidade ba uma mahon adisionál sira iha munisipiu hotu)	Orsamentu Jerál Relatório husi doador sira Relatório husi ISS sira Monitorizasaun asesibilidade	Munisipiu hotu RAEOA	MSSI MF Nabilan Caritas Miserevor ADTL RHIO Momburu Rede Referral Munisipiu 13 no RAEOA	1 637 000	1 637 000	1 637 000	1 637 000	1 637 000	1 637 000	1 637 000	1 637 000	1 637 000	1 637 000	16 370 000
3	Espansa Fatin Hakmatek iha munisipiu sira ne'ebé seidauk iha inklui Manatuto, Manufahi no Ainaro (implementa modulu fatin hakmatek ne'ebé seguru, konfidensial no oferese atendimentu integradu inklui akonsellamentu no referál)	Orsamentu Jerál Relatório MS Monitorizasaun	Manatuto Manufahi Ainaro	MSSI MS PRADET Munisipiu 13 no RAEOA		027 630	55 260	82 890	82 890	82 890	82 890	82 890	82 890	82 890	663 120
4	Estabese no espansa fatin seguru iha fasilidade saúde iha munisipiu Viqueque, Baueau, Dili, Liquisa, Bobonaro, Ermera, Covalima, lautem, Atauro no RAEOA hodi fornese servisu esensial saúde ba sobrevivente VBJ	Orsamentu Jerál Relatório MS Monitorizasaun	Munisipiu hotu RAEOA	MSSI MS UNFPA momburu Rede Referral Munisipiu 13 no RAEOA	47 000	47 000	47 000	47 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	308 000
5	Asegura aseso feto defisiénsia sira ba iha servisu atendimentu hotu-hotu, inklui Rede Referál, saúde seksual no saúde reprodutiva (n.e. halo fatin atendimentu asesivel liu; halo formasaun	Relatório atividade Relatório husi ISS sira, MSSI, MdS Monitorizasaun Relatório Assesmentu - Washington group Questions hodi	Munisipiu hotu RAEOA	MSSI MS ADTL RHIO Momburu Rede Referral MSSL Munisipiu 13 no RAEOA	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	700 000
	ba pesnál sira kona-ba defisiénsia no inklusaun; halo formasaun espesifiku ho feto ho defisiénsia kona-ba sira nia direitu saúde seksual no saúde reprodutiva)	identifik tipu defisiénsia													
6	Asegura feto no labarik-feto sira iha área rural iha aseso ba servisu esensial sira (n.e. hametin Rede Referál nia abilidade hodi responde iha área rural no asegura transporte natoon)	Assesmentu fasilidade & transporte Orsamentu Jerál Relatório MdS Monitorizasaun	Munisipiu hotu RAEOA	MSSI MS MI PNLT Momburu Rede Referral Nabilan Munisipiu 13 no RAEOA	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	1 000 000
Estratégia 5: Hadia kualidade ba servisu esensial sira															
7	Implementa formasaun ba profesionál saúde sira hotu kona-ba oinsá identifika kazu violénsia no identifika fatores risku iha atendimentu ba	Relatório atividade Monitorizasaun Avaliasaun pre/post Dados profesionál saúde ne'ebé tur ona	Munisipiu hotu RAEOA	MS SEII MSSI INS PRADET UNFPA	10 000	34 000	10 000	34 000	10 000	34 000	10 000	34 000	10 000	34 000	220 000

feto no labarik sira (n.e implementa PRADET nia kurrikulu "4R – Oinsá rekoñese no responde ba kanek naun-asidental"; implementa formasaun in-service bazeia ba MdS nia Matadalan Nasional 2018 kona-ba GBV)	formasaun													
8. Provizaun servisu tratamentu komprehensivu no kuida ba vitima no sobrevivente VBJ sira, inklui provizaun Post Exposure Prophylaxis (PEP) hodi redus risku ba infeasaun HIV, tratamentu ba risku moras hadaet seksuál no prevensaun isin rua hafoin akontese violensia seksuál.	Relatóriu husi MdS Monitorizasaun	Munisipiu hotu RALOA	MS UNIPA MSTL PRADET Munisipiu 13 no RALOA	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	320 000
9. Implementa formasaun espesializadu no programa dezvoltamentu pesoa ba profesionál servisu sosial/social worker sira ne'ebé suporta fetu no labarik-fetu sira ne'ebé esperiênsia violênsia (n.e. implementa kurrikulu treinamentu husi MSS; implementa Serifikadu III iha Servisu Sosial)	Relatóriu atividade Monitorizasaun Avaliasaun fulan 6, 12 depoizda formasaun Dadus alumni	Munisipiu hotu RAFOA	MSSI Nablan UNICEF Membru Rede Referral Parseiru ONG - Iuliu Organizasaun Ema ho Defisiensia, LGBTQ Munisipiu 13 no RALOA	37 800	37 800	37 800	37 800	37 800	37 800	37 800	37 800	37 800	37 800	378 000
10. Reforsa medidas sira atu fasilita reintegrasaun fetu no labarik-fetu sira ba comunidade, hakbit independênsia ekonómika, rekuperasaun no autonomia ba sobrevivente sira (n.e. liga ho programa empoderamentu ekonomia no sosial ba fetu; kontinua halo akompanhamentu depoizda reintegrasaun; uza instrumentu psikososial hodi monitoriza sira nia bem-estár no nesiedade)	Relatóriu husi ISS sira Monitorizasaun ba bem-estár no nesiedade depoizda reintegrasaun	Munisipiu hotu RALOA	MSSI SEI Membru Rede Referral Adm. Munisipiu no RAFOA	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000	350 000
Pilár 2: Provizaun Servisu Essensial ba fetu no labarik- fetu ne'ebé esperiênsia violênsia 20 654 120				1 993 800	2 140 430	2 049 060	2 100 690	2 049 690	2 073 690	2 049 690	2 073 690	2 049 690	2 073 690	20 654 120

Estratejia 6: Reforsa kapasidade servisu instituisaun justisa nian hodi

1. Asigura atendumtu husi PNTL ba keixa-na'in ne'ebé sensivel jêneru no tau seguransa fetu no labarik-fetu nian hanesan prioridade (n.e. implementa formasaun transformativu ba jêneru iha Sentru Formasaun Polisia; reforsa kapasitasaun ba membru Polisia Unidade Ema Vulneravel (UEV) kona-ba oin sa atendumtu kazu VBI ne'ebé responsivu ba jêneru no seguru) uza medida disiplina hasoru membru PNTL ne'ebé tau keixa-na'in sira iha risku ka la partisipa iha registrasaun kazu)	Dados administrativu PNTL Relatóriu atividade Avaliasaun fulan 6, 12 depoizda formasaun	Munisipiu hotu RALOA	MI Sentro Formasaun Polisia UNDP UN Women Munisipiu 13 no RALOA	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	50 000
2. Estabelese no mantin fatin seguru ho facilidade adekua no inkluzivu ba fetu no labarik-fetu sira iha Unidade Ema Vulneravel sira hotu iha munisipiu no postu sira	Dados administrativu PNTL Monitorizasaun	Munisipiu hotu RAFOA	MI PNTL Munisipiu 13 no RAFOA	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	500 000

3	Fô formasaun ba prokurador/a no juiz/juiza sira kona- ba oinsá jere kazu violénsia doméstika ho violénsia seksuál, inklui aplikasaun kompensasaun sivil no orden protesaun hodi garante keixa- na'in nia seguransa no situasaun ekonomia. Autor Justisa tenki prioriza kazu VBJ no halais prosesu legal. (n.e. implementa kurrikúla jeneru ne'ebé dezenvolve ona lha Sentru Formasaun Jurídika; fornese treinamentu espesífiku liga ho Guia ba Kódigu Penal Timor-Leste no Sirkulár n. 02/PGR/2017 kona- ba indemnizasaun sivil lha inkéritu kriminal)	Relatório atividade Avaliada independente Monitorizasaun tribunal	Munisipiú RALOA	MJ CFJ Tribunal PJR- Ministério Público JSMP	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	2 000 000
4	Estabelece fatin seguru ba feto no labarik-feto (sala de espera) iha kada tribunal	Dados administrativo hui MJ Monitorizasaun tribunal	Dili Baucáu Suai Oecusse	SLII MJ Tribunal		75 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	107 000
5	Reforça servisu tribunal no Ministeriu Públiku ne'ebé asesivel ba feto no labarik feto ho defisiénsia no ho língua oioin (n.e. asegura servisu no fundus ba tradusaun/intérprete ba testemuña ne'ebé la ko' alia lian ofisiál iha servisu prosedimentu legal sira, inklui audiénsia administrativa, nomós iha preparasaun no akompañamentu legal ninian; asegura asisténsia língua jestuál (sign language) ba testemuña ho defisiénsia tipu ko' alia no rona; asegura facilidade ne'ebé asesivel ba feto ho defisiénsia fíziku)	Dados administrativo hui MJ Monitorizasaun tribunal	Dili Baucáu Suai Oecusse	MJ Tribunal PJR- MP Organizasaun Fma ho Defisiénsia - ADTL, RHIO	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	200 000
6	Asegura dignidade, protesaun no seguransa vitima / sobrevivente durante no depois prosesu legal, inklui garante sira nia direitu informasaun kona-ba prosesu legal ba sira nia kazu iha faze hotu	Assesmentu facilidade & transporte Orsamentu Jerál Relatório MdS Monitorizasaun	Dili Baucáu Suai Oecusse	MJ PJR-MP Tribunal ALFeLa JSMP Uma Mahon Membru Rede Referral	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	50 000
(n.e. Organizasaun apoiu legal no Uma Mahon sira ativamente kolabora ho Ministeriu Públiku liu hui enkontru regulár kona-ba prosesu kazu no minia progresu no informa ba kliente regularmente; implementa Lei Protesaun ba Testemuña)														
Estratejia 7: Hlamein enkuadramentu legal hodi fô protesaun ba feto														
7	Reforma no harmoniza enkuadramentu legal jeneru tuir padraun internasional (CEDAW, CRC) hodi proteje feto ho labarik sira (inklui amenda Kódigu Penal no Lei Kontra Violénsia Doméstika no aprovasaun ba Lei Protesaun ba Labarik; asegura feto nia direitu ba kompensasaun/ indemnizasaun no apoiu alimentasaun ba labarik sira)	Avaliada independente	Nasional	SEII MJ Parlamentu Nasional ALFeLa JSMP Membru Rede Referral Parseiru ONG	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	0	0	0	0	050 000

8 Estabelece infraestrutura ka mekanismu no unidade monitorizasaun ba autor violéncia doméstika ne'ebé hetan suspensaun ba sira nia sentensa no fila ba comunidade hodi prevenc reinsidénsia violéncia (n.e. Estabelece Sentru koresaun ba kondenaudo ne'ebé hetan pena suspensaun; SEJ/inisia no lidra kordensaun ckipa conjunta kompostu husi MJ, MJ, tribunal, organizaasaun apoiu legal hanesan ALFela no JSMP hodi kordena atividade formasaun iha Sentru koresaun nomós halo monitorizasaun ba kazu ne'ebé hetan pena suspensaun)	Relatório Feasibility Relatório atividade Avaliada independente	Nacional	SEJ MJ- Tribunal ALFela JSMP PNTL Membru Rede Referral MAF- Municipiu 13 no RAOA	25 000	100 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	525 000
Pilár 3: Apoiu Legal no Justisa				315 000	465 000	344 000	344 000	344 000	334 000	334 000	334 000	334 000	334 000	3 482 000

Sumáriu	Estimasaun orsamentu										TOTAL
	Tinan 1 22/23	Tinan 2 23/24	Tinan 3 24/25	Tinan 4 25/26	Tinan 5 26/27	Tinan 6 27/28	Tinan 7 28/29	Tinan 8 29/30	Tinan 9 30/31	Tinan 10 31/32	
Pilár 1: Prevensaun violéncia hasoru feto no labarik-feto	960 600	1 412 412	1 333 412	1 333 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	1 208 412	12 290 310
Pilár 2: Provizaun Servisu Esensial ba feto no labarik-feto ne'ebé esperiéncia violéncia	1 993 800	2 140 430	2 049 060	2 100 690	2 049 690	2 073 690	2 049 690	2 073 690	2 049 690	2 073 690	20 654 120
Pilár 3: Apoiur Legal no Justisa	315 000	465 000	344 000	344 000	344 000	334 000	334 000	334 000	334 000	334 000	3 482 000
TOTAL	3 269 400	4 017 842	3 726 472	3 778 102	3 602 102	3 616 102	3 592 102	3 616 102	3 592 102	3 616 102	36 426 430

Aneksu 4: Prosesu dezenvolve PAN-VBJ tinan 2022-2032

SEII nu'udar entidade prinsipál governu nian ne'ebé mak responsábiliza ba planeamentu, ezekusaun, koordenasaun no avaliasaun ba política sira ne'ebé hala'o iha área promosaun no defeza ba igualdade jéneru. SEII lidera prosesu revizaun ba PAN-VBJ liuhosi konsultasaun ida luan iha nível nasional no munisipál/rejional sira, hosi fulan Outubru tinan 2021 to'o fulan Janeiru tinan 2022. Aléinde ne'e atu garante ema hotu nia partisipasaun iha prosesu dezenvolve PAN foun ne'e, liuliu grupu vulnerável sira-nia nesesidade no interese, SEII mós lidera ona konsultasaun espesífiku ho grupu feto defisiénsia no sobreviventes VBJ/VKF.

- I. Entrevista no sorumutu sira mak hala'o ho parte interesada sira ne'ebé xave mak mai hosi setór edukasaun, saúde, solidariedade sosiál, seguransa no justisa inklui liña ministériu, organizaun sosiedade sivil no parseiru desenvolvimentu sira.
- II. Hala'o workshop sira ba konsultasaun kobre representasaun jeográfika ida luan nível nasional no munisipál hosi setór edukasaun, saúde, solidariedade sosiál, seguransa no justisa, inklui liña-ministériu, prestadór serbisu sira, autór judisiária, grupu feto sira no sosiedade sivil.

Númeru workshop sira ne'e mak hanesan tuirmai ne'e:

1. Workshop konsultasaun ba dahuluk ho SEII no ministériu xave no entidade coordenadora hosi sosiedade sivil hala'o data 26 de Outubru 2021, participante hamutuk ema na'in 51 (feto 30 no mane 21). Objetivu konsultasaun mak atu haree hamutuk nesesidade ba PAN ne'ebé abranjente durante tempu naruk ba Timor-Leste. Estabelese komprensaun komún entre Governu, Organizaun Sosiedade Sivil sira, no parte interesada sira seluk kona-ba: violénsia hasoru feto no labarik-feto; kauza fundamentál ba violénsia ne'e; saida mak prevensaun no oinsá ida-ne'e diferente ho intervensaun sedu no resposta; oinsá bele prevene violénsia iha nivel hotu no ba populasaun tomak. Diskute kestaun xave ba dezenvolve PAN ne'ebé abranjente (n.e.: konsulta ne'ebé jenuinu no signifikativu no harii konsensu, prazu ne'ebé klaru no razoavel, rekursu sira – pesoál no finanseiru), lideransa hosi Governu, nst.)
2. Workshop konsultasaun ho sosiedade sivil hala'o iha lora 15 Novembru 2021, ho participantes hamutuk 50 (feto 33 no mane 17), mai hosi organizaun feto, mídia, ajénsia ONU no movimentu ka grupu feminista sira. Objetivu estabelese komprensaun komún kona-ba violénsia hasoru feto no labarik-feto, identifika área prioridades ba PAN-VBJ no papél sosiedade sivil iha prosesu revizaun no iha implementasaun no monitorizasaun ninian.
3. Workshop konsultasaun munisipál/rejional hala'o dala 4. Ho objetivu hametin perspetiva komún kona-ba VBJ, identifika susesu no dezafius iha implementasaun PAN anterior no define programa prioridades iha área prevensaun no resposta ninian.
 - a) Iha rejiaun sentral kobre Dili, Liquiça, Ermera no Aileu hala'o iha Dili iha lora 22 Fulan Novembru 2021, participantes hamutuk na'in 35 (kompostu hosi Feto 20 no mane 15)
 - b) Hala'o workshop konsultasaun rejiaun leste kobre Manatuto, Baucau, Viqueque no Lautem, hala'o iha Baucau iha lora 2 Dezembru 2021, ho participante hamutuk ema na'in 40 (kompostu hosi feto 28 no mane 12)
 - c) Workshop konsultasaun iha rejiaun oeste hala'o iha Covalima iha lora 18 Dezembru 2021, participa hosi ema na'in 37 (kompostu hosi feto 11 no mane 26)
 - d) Zona Espesial RAEOA, Oé-cusse halo iha lora 20 Janeiru 2022, iha participante hamutuk ema na'in 72 (feto 32 no mane 40) mak mai hosi Oesilo, Pante Makassar no Passabe.
4. Konsultasaun ho organizaun ema ho defisiénsia hanesan RHTO no Asosiasaun Esperansa Feto ho Defisiénsia iha Dili, iha lora 11 Fevreiru 2022 nomós konsultasaun ho grupu sobrevivente VBJ iha Uma Mahon FOKUPERS iha lora 4 Marsu 2022. Iha konsultasaun hirak ne'e partisipa hosi feto maluk vítima/sobrevivente iha Uma Mahon FOKUPERS no feto maluk defisiénsia hamutuk na'in 25.
5. SEII konvoka Komisaun Inter-Ministerial kona-ba PAN-VBJ ne'ebé mak hala'o iha lora 16 Dezembru 2021, no sura ho partisipasaun hosi Diretor sira hotu, halo tuir Rezolusaun Governu 21/2012, lora 18 Jullu 2012. Komisaun Inter-Ministerial mak instituisaun ida ne'ebé responsavel ba koordena, monitoriza, no avalia ba implementasaun PAN-VBJ. Reuniaun ida-ne'e util ba dada-lia no fó hanoin kona-ba medida efikás hodi hadi'a Pilár IV hosi PAN-VBJ kona-ba Koordenasaun, Monitorizasaun, no Avaliasaun. Membru sira hosi Komisaun Inter-Ministerial mak Ministériu Edukasaun, Ministériu Saúde, Ministériu Solidariedade Sosiál no Inklusaun, Ministériu Interiór, Ministériu Justisa, PDHJ, Fundasaun Alola, FOKUPERS no ALFeLa.
6. Workshop validasaun hala'o iha Delta Nova, Dili, iha lora 24 Maiu 2022 ho parte interesada importante sira iha nivel diretor hosi Ministériu Edukasaun, Saúde, Solidariedade Sosiál no inklusaun, Interiór, no Justisa, inklui membru Komisaun Inter-Ministerial kona-ba PAN-VBJ, Liña-Ministériu, instituisaun nasional sira, prestadór serbisu sira, organizaun sosiedade sivil; organizaun ho baze ba fiar, comunidade LGBTQI, mídia nomós parseriu desenvolvimentu sira. Workshop validasaun kona-ba PAN-VBJ 2022-2032 hetan partisipasaun hosi participante na'in 89 (feto 23, mane 65, transjender 1)

7. Regee literatura, relatório sira husi rai laran nomós liur ba implementasaun PAN-VBJ anterior nomos prátika diak sira. Halo estudu kustu ba kalkulasaun orsamentu implementasaun PAN-VBJ ba tinan 10 nian ne'ebé sei integra ba iha planu asaun anual linha ministeriu relevante nomos sei uza nudar guia ba mobilizasaun rekursu husi parseiru de zeevolvimentu sira.

RESOLUÇÃO DO GOVERNO N.º 32/2022

de 3 de Novembro

**PROMOÇÃO DA PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Considerando as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) para o Sudeste Asiático, no sentido de prevenir e controlar doenças não transmissíveis (DNTs) até 2025, onde se estima que 7,9 milhões de vidas - 55% de todas as mortes na Região do Sudeste Asiático - são perdidas todos os anos devido a DNTs, configurando um grande fator de risco na região do Sudeste Asiático segundo a OMS.

Tendo em conta que a inatividade física é considerada como um dos principais fatores de risco para DNTs, e considerando a relevância deste problema de saúde pública, a OMS recomenda a adoção de instrumentos estratégicos nesta área que facilitem a organização dos serviços e a distribuição de recursos para a promoção da atividade física e para um estilo de vida mais ativo, diminuindo-se assim o sedentarismo.

Considerando a meta definida pela OMS de reduzir em 10% a inatividade física nos países membros, até 2025, no contexto de um Plano de Ação Global para a prevenção e controlo das doenças não transmissíveis.

Numa perspetiva da promoção da atividade física, e de consciencializar a população para a importância da atividade física na saúde e da implementação de políticas intersectoriais e multidisciplinares que visem a diminuição do sedentarismo, o Governo timorense estabelece a promoção da atividade física nos órgãos e serviços da administração pública, dedicando-se um período de tempo durante a semana para a prática da atividade física nas suas mais variadas vertentes e modalidades.

Considerando que incumbe ao Governo a definição das linhas gerais da política governamental, bem como as da sua execução. O Governo resolve, nos termos da alínea d) do artigo 116.º da Constituição da República, o seguinte:

1. Instruir todos os órgãos e serviços da Administração Pública, que se encontrem na dependência do Governo para todas as sextas-feiras, entre as 16:30 e as 17:30, se promova a prática da atividade física por parte dos funcionários público e agentes administrativos que integram esses órgãos e serviços.
2. Determinar que o período de tempo referido no número anterior poderá ser diminuído ou dispensado sempre que tal se justifique por motivos de interesse público, nomeadamente para assegurar o regular funcionamento dos órgãos e serviços da Administração Pública.

3. Determinar que a prática de atividade física a que se referem os números anteriores não deve ocorrer na última sexta-feira do mês, por forma a garantir a organização e execução das ações coletivas de limpeza geral dos aglomerados populacionais existentes em território nacional previstas pela Resolução do Governo n.º 8/2019, de 20 de fevereiro, a menos que não esteja para esse dia calendarizada nenhuma dessas ações, circunstância em que os órgãos e serviços da administração pública poderão determinar a prática de atividade física conforme referido nos números anteriores.
4. Determinar que aos funcionários públicos e agentes administrativos dos órgãos e serviços da Administração Pública é facultada a possibilidade de escolher não participar nas atividades físicas que lhes sejam propostas em virtude do presente diploma.
5. Encarregar o Ministério da Educação, Juventude e Desporto de supervisionar a implementação nos órgãos e serviços da Administração Pública do período de tempo para prática de atividade física referido no presente diploma, prestando todo o apoio necessário à mesma.
6. Apelar às organizações da sociedade civil e às empresas do sector privado para que se associem e promovam a prática de atividade física dos seus colaboradores e trabalhadores durante, pelo menos, 1 hora por semana.
7. Instruir a Secretaria de Estado da Comunicação Social para que organize e execute, através dos órgãos de comunicação social e das redes sociais, uma campanha de informação pública sobre a prática de atividade física na Administração Pública, a qual deverá destacar os benefícios da atividade física para a saúde dos timorenses.
8. A presente resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros em 21 de setembro de 2022.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro,

Taur Matan Ruak

de 3 de Novembro

APROVA O MANUAL DE CERTIFICAÇÃO DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO

O Decreto-Lei n.º 62/2022, de 31 de agosto, aprovou a terceira alteração do Decreto-Lei n.º 7/2012, 15 de fevereiro, que estabelece o Estatuto de Carreira Docente Universitária.

Desta forma, surge a necessidade de se proceder à alteração do Manual de Certificação do Docente Universitário, aprovado pelo Diploma Ministerial n.º 33/ME/2014, de 10 de setembro, em resultado da terceira alteração ao decreto-lei acima referido.

O Governo manda, pelo Ministro do Ensino Superior, Ciência e Cultura, ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 31.º-B do Decreto-Lei n.º 7/2012, de 15 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 2/2018, de 24 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 62/2022, de 31 de agosto, publicar o seguinte diploma:

Artigo 1.º
Objeto

É aprovado, em anexo ao presente diploma do qual faz parte integrante, o Manual de Certificação do Docente Universitário, doravante designado abreviadamente de Manual CEDU.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

O Manual CEDU destina-se a todas as instituições de ensino superior, públicas ou privadas, com vista à sua implementação através dos respetivos Gabinetes de Certificação do Docente Universitário de cada instituição, em articulação com a Direção-Geral do Ensino Superior.

Artigo 3.º
Composição do Manual de Certificação do Docente

1. O Manual CEDU é composto por três livros, integrando cada um deles, capítulos e respetivos anexos que constituem parte integrante do referido Manual. Os livros que integram o Manual são os seguintes:
 - a) Livro I - Certificação do Docente Universitário e Procedimentos;
 - b) Livro II - Avaliação do Desempenho e Formulários; e
 - c) Livro III - Sistema de Acumulação e Ponderação de Créditos.
2. Os formulários de avaliação constantes do Livro II, são de aplicação comum e obrigatória em todas as instituições de ensino superior, sem prejuízo do disposto nos respetivos regulamentos internos que devem ser aprovados pelo órgão competente de cada instituição no prazo máximo de 90 dias após a entrada em vigor do presente diploma, nos termos do disposto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 3/2014, de 15 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 1/2014, de 12 de março, primeira alteração do Estatuto de Carreira Docente Universitária.
3. Os regulamentos internos, mencionados no número anterior podem prever regras adequadas à dimensão e situação de cada instituição, em tudo o que não contrarie o disposto no Estatuto de Carreira Docente Universitária e no presente Manual CEDU.

Artigo 4.º
Informatização de processos e procedimentos

Os processos e procedimentos previsto no Manual CEDU, em particular os relativos à articulação entre os Gabinetes de Certificação do Docente Universitário e o Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário, devem ser efetuados através de meios informatizados assim que tal se mostre possível.

Artigo 5.º
Revogação

É revogado o Diploma Ministerial n.º 33/ME/2014, de 10 de setembro.

Artigo 6.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em 5 de outubro de 2022.

O Ministro do Ensino Superior, Ciência e Cultura

Longuinhos dos Santos

**MANUAL DE CERTIFICAÇÃO
DO
DOCENTE UNIVERSITÁRIO**

ÍNDICE

1. LIVRO I - CERTIFICAÇÃO DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO E PROCEDIMENTOS	4
INTRODUÇÃO.....	4
1.1. CAPÍTULO I - ENTIDADE CERTIFICADORA.....	10
1.1.1. Implementação da Certificação	10
1.1.2. Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário (RENACEDU).....	10
1.1.3. Avaliadores.....	11
1.2. CAPÍTULO II - GARANTIA DE QUALIDADE.....	13
1.2.1. Garantia de qualidade do processo de certificação	13
1.2.2. Monitorização e avaliação interna	13
1.2.3. Garantia de Qualidade do Docente Universitário	14
1.3. CAPÍTULO III - PROCEDIMENTOS DE CERTIFICAÇÃO DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO	16
1.3.1. Introdução.....	16
1.3.2. Procedimento Operacional.....	16
1.3.3. Preenchimento da Descrição Pessoal pelo docente	17
1.3.4. Garantias de Qualidade Interna pelo GabCEDU	18
1.3.5. Monitorização e Fiscalização do RENACEDU	18
1.3.6. Certificação do Docente Universitário	19
1.4. ANEXOS.....	21
1.4.1. ANEXO I - Categorias de Competência Docente	22
1.4.2. ANEXO II - Minuta do Termo de Entrega de Certificados.....	29
1.4.3. ANEXO III - Modelo de Certificado.....	30
1.4.4. ANEXO IV - Códigos das Instituições de Ensino Superior de Timor-Leste	31
1.4.5. ANEXO V - Códigos dos ramos de Ciência, segundo as áreas disciplinares.....	32
2. LIVRO II - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E FORMULÁRIOS	56
2.1. CAPÍTULO I - Elaboração do Portfólio.....	56
2.2. CAPÍTULO II – Formulários de Avaliação	71
2.3. ANEXOS.....	72

2.3.1.	ANEXO I - Instrumento da Certificação do Docente (Avaliação pelos Estudantes).....	74
2.3.2.	ANEXO II – Instrumento de Certificação do Docente (avaliação pelos pares)	77
2.3.3.	ANEXO III - Instrumento da Certificação (avaliação pelo superior hierárquico)	80
2.3.4.	ANEXO IV - Instrumento da Certificação (autoavaliação do docente).....	83
2.3.5.	ANEXO V – Guião do Instrumento de Descrição Pessoal.....	86
2.3.6.	ANEXO VI – Descrição Pessoal do Docente e Respetiva Atribuição de Pontuação	100
2.3.7.	ANEXO VII – Modelo de Curriculum Vitae do Docente Universitário	112
3.	LIVRO III - SISTEMA DE ACUMULAÇÃO E PONDERAÇÃO DE CRÉDITOS	116
3.1.	CAPÍTULO I - Categorias e Critérios para a Acumulação e Ponderação de Créditos.....	116
3.2.	CAPÍTULO II - Acumulação e ponderação de créditos e progressão na carreira Docente.....	127
3.3.	CAPÍTULO III - Procedimentos para avaliação da obra científica para efeitos de acumulação e ponderação de créditos	130
3.4.	CAPÍTULO IV - Considerações Finais	141
3.5.	ANEXOS	142
3.5.1.	ANEXO I - Tabela A- Progressão na carreira docente universitário	143
3.5.2.	ANEXO II - Tabela B - Categorias e critérios para atribuição de créditos.....	144
3.5.3.	ANEXO III - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de habilitações literárias	153
3.5.4.	ANEXO IV - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de ensino e transferência de conhecimento	155
3.5.5.	ANEXO V - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de investigação	158
3.5.6.	ANEXO VI - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de serviço à comunidade.....	160
3.5.7.	ANEXO VII - Folha de recapitulação dos resultados finais da acumulação de créditos dos três pilares do ensino superior	161
3.5.8.	ANEXO VIII – Folha de recapitulação dos resultados finais do docente	162
3.5.9.	ANEXO IX – Formulário da proposta de progressão do Docente	163
4.	REFERÊNCIAS	164

Siglas e Acrónimos:

ANAAA – Agência Nacional para Avaliação e Acreditação Académica, I.P.

CEDU – Certificação do Docente Universitário;

CV- *Curriculum vitae*

DGES – Direção-Geral do Ensino Superior;

ECDU – Estatuto de Carreira Docente Universitária

GabCEDU – Gabinete de Certificação do Docente Universitário;

IDP – Instrumento de Descrição Pessoal

IES – Instituições de Ensino Superior;

INCT – Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia;

NIR – Número de Identificação do Registo;

RENACEDU – Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário;

SAPC – Sistema de Acumulação e Ponderação de Créditos;

SDPD – Sistema de Desenvolvimento do Profissionalismo Docente

1. LIVRO I- CERTIFICAÇÃO DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO E PROCEDIMENTOS

INTRODUÇÃO

A. Contextualização

O docente universitário é um dos pilares essenciais do Sistema de Ensino Superior. As suas funções, deveres e responsabilidades são cruciais para a concretização dos objetivos nacionais da política educativa e o garante de uma qualificação de qualidade da população, em diversos domínios (técnico, científico, tecnológico, artístico, cívico, religioso, etc.), com vista a assegurar um desenvolvimento baseado nos valores da justiça e cidadania. Nesta perspetiva, são necessários docentes universitários profissionais, competentes e de qualidade.

No sistema nacional de ensino superior, o docente surge como educador profissional e cientista com a tarefa de transformar, desenvolver e divulgar a ciência, a tecnologia e a arte, através da educação, do ensino e do serviço social. Por educador profissional entende-se aquele que tem como atividade profissional a produção de conhecimento. A competência do docente é definida como um conjunto de características, conhecimentos e habilitações que os mesmos devem possuir e demonstrar no exercício da sua atividade, a nível pedagógico, social e profissional (ver anexo I do Livro I). A competência do docente é determinante para a qualidade e para a implementação dos três pilares do ensino superior: (1) docência/pedagogia; (2) investigação e 3) serviço à comunidade.

Um docente competente é, pois, todo aquele que possui a necessária formação pedagógica, profissional, pessoal e social essenciais para a prática educativa e o serviço à comunidade num sentido lato.

Em relação ao aperfeiçoamento profissional, o docente pode melhorar a sua qualidade académica através da formação contínua. O docente poderá também ser dispensado temporariamente do serviço docente, para poder melhorar a sua qualidade (artigo 28.º-A do Estatuto da Carreira Docente – Decreto-Lei n.º 7/2012, de 15 de fevereiro, sucessivamente alterado). Como educador profissional e cientista, o docente tem autonomia e liberdade científica, mas é obrigado a observar a ética profissional, renunciando completamente à prática de plágio na produção de trabalhos científicos. Considera-se plágio o ato intencional ou involuntário de obtenção de mérito e/ou créditos e/ou classificação para um trabalho ou obra científica, copiando ou imitando total ou parcialmente o trabalho de outrem, sem citar a respetiva fonte.

O docente pode ser avaliado pelo próprio (autoavaliação), por estudantes, pares e superiores hierárquicos, constando a avaliação do respetivo portefólio.

O resultado da avaliação é indicador do profissionalismo do docente, e pressuposto para a progressão na carreira e certificação.

O Governo poderá conceder benefícios associados ao profissionalismo dos docentes.

B. Diplomas legais de referência

- Constituição da República Democrática de Timor-Leste;
- Lei de Bases da Educação – Lei n.º 14/2008, de 29 de outubro;
- Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior – Decreto-lei n.º 68/2022, de 14 de setembro;
- Estatuto de Carreira Docente Universitária – ECDU – Decreto-lei n.º 7/2012, de 15 de fevereiro, alterado pelo Decreto-lei n.º 2/2018, de 24 de janeiro e pelo Decreto-Lei n.º 62/2022, de 31 de agosto.

C. Objetivos

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 31.º-B do Estatuto de Carreira Docente Universitária (ECDU), na redação do decreto-lei n.º 62/2022, de 31 de agosto: *“O ingresso na carreira docente universitária determina a necessidade de Certificação do Docente Universitário (CEDU), efetuada através da aplicação de um sistema de acumulação e ponderação de créditos e da avaliação do desempenho, e que constituem condições obrigatórias para a progressão na carreira”*.

A Certificação do Docente Universitário (CEDU) tem como objetivos, nomeadamente: (1) dignificar o docente como agente educador do ensino superior; (2) avaliar o profissionalismo do docente para determinar se o mesmo se encontra habilitado a exercer as suas funções; (3) elevar a qualidade dos processos e resultados educacionais; (4) acelerar a concretização dos objetivos da educação nacional e (5) consciencializar o docente para exercer as suas funções com honestidade e ética académica, rejeitando, por exemplo, a prática de plágio. O conceito de certificação encontra-se representado esquematicamente na figura 1.1 infra:

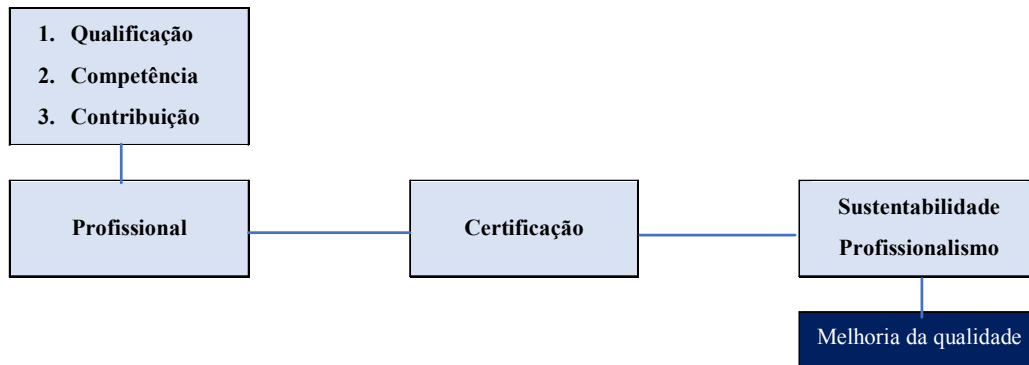


Fig. 1.1

D. Pressupostos da Certificação do Docente

A certificação do docente universitário obedece aos seguintes pressupostos:

- Exige-se do docente a melhoria contínua da sua atividade profissional nos cargos e funções atribuídas.
- As IES são obrigadas a fornecer condições aos docentes que possibilitem a melhoria das suas competências profissionais, nomeadamente o acesso a recursos de aprendizagem, infraestruturas de apoio, informações, pesquisa e serviço à comunidade.

E. Processo de Certificação do Docente

A certificação dos docentes universitários em Timor-Leste é de carácter obrigatório, atento o disposto no n.º 1 do artigo 31.º-B do ECDU. Todos os docentes de carreira são submetidos a um processo de certificação docente. Após avaliação e aprovação no âmbito do referido processo, os docentes são registados no Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário (RENACEDU) coordenado pela Direção-Geral do Ensino Superior (DGES) do Membro do Governo responsável pelo Ensino Superior, sendo-lhes atribuído um Certificado correspondente ao respetivo número de registo.

A CEDU é realizada através da avaliação do portefólio de cada docente universitário, consistindo em uma avaliação da experiência académica e profissional do docente.

1. O Portfólio enquanto dimensão do profissionalismo

O Portfólio é o conjunto de documentos com informações sobre: (1) habilitações literárias, qualificação académica e número de créditos acumulados, no âmbito do sistema de acumulação e ponderação de créditos previsto no ECDU; (2) avaliação da perceção (autoperceção e perceção de estudantes, colegas e superiores hierárquicos sobre as competências pedagógicas, profissionais, sociais e personalidade do docente) e (3) declaração do próprio docente (Instrumento de Descrição Pessoal - IDP) sobre a sua contribuição para a implementação e o desenvolvimento dos três pilares do ensino superior.

Os estudantes são encorajados a avaliar a competência pedagógica do seu docente, com base nas impressões observadas em contexto académico (perceção).

Os colegas ou pares são encorajados a avaliar a competência do docente com base nas impressões observadas no dia-a-dia em contexto profissional (perceção), por exemplo, em reuniões do departamento, conversas, etc. Os superiores hierárquicos são incentivados a avaliar, de modo imparcial, a capacidade do docente para desempenhar as suas funções.

Finalmente, o próprio docente é encorajado a fazer a sua autoavaliação, devendo refletir sobre a sua contribuição para a implementação e o desenvolvimento dos três pilares do ensino superior. É ainda encorajado a efetuar a sua autodestruição através de uma declaração (IDP), esperando-se que esta seja honesta e objetiva.

2. Sistema de avaliação

Em suma, a avaliação do portefólio é uma combinação de avaliação externa (composta de documentos e dados, como o despacho da última homologação no âmbito da carreira profissional, de instrumentos de avaliação, elaborados com base na perceção dos estudantes, pares do mesmo departamento e superior hierárquico) e de avaliação interna (instrumentos elaborados com base na perceção e declaração do próprio docente).

3. Documentos comprovativos do Portfólio

Para poder beneficiar do processo de certificação e progressão na carreira, o docente deve preparar os seguintes documentos

comprovativos, em articulação com o Gabinete de Certificação do Docente Universitário (GabCEDU) da sua IES, nos termos do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 31.º-B do ECDU):

- 1) *Avaliação empírica* – avaliação objetiva, efetuada pelos técnicos do GabCEDU, de documentos comprovativos das habilitações literárias, qualificação académica, número total de créditos com base no sistema de acumulação e ponderação de créditos previsto no artigo 31.º-D do ECDU.
- 2) *Avaliação da perceção* - avaliação baseada na perceção de vários avaliadores (estudantes, pares, superiores hierárquicos e o próprio docente) relativamente à competência pedagógica, profissional, personalidade e serviço social do docente. Este instrumento de avaliação é elaborado através do preenchimento de formulários de avaliação pelos avaliadores.
- 3) *Avaliação da Declaração pessoal ou Instrumento de Descrição Pessoal* - avaliação da declaração elaborada pelo próprio docente relativa ao seu contributo para a implementação e o desenvolvimento dos três pilares do ensino superior.

F. Requisitos necessários

A fim de garantir o sucesso do sistema de avaliação é fundamental assegurar que os procedimentos de avaliação são respeitados e que os avaliadores atuam com isenção e independência.

Os resultados da avaliação apenas são considerados válidos, se a avaliação realizada for justa.

Para incentivar uma avaliação justa e imparcial é importante observar o seguinte:

1. Avaliação da Perceção

- a. A nomeação dos avaliadores é da competência das chefias da Faculdade /Departamento/Coordenador do Programa de Estudo. O docente avaliado não pode saber quem são os seus avaliadores.
- b. O preenchimento do formulário de avaliação pelos alunos deve ser realizado apenas após o término das aulas ministradas pelo docente avaliado, exceto o disposto na disposição consagrada no artigo 11.º do ECDU.
- c. A avaliação pelos pares e superiores hierárquicos e a autoavaliação podem ser efetuadas a todo o tempo, de acordo com o determinado pela Faculdade/Departamento e Coordenador do Programa do Estudo.
- d. A avaliação deve ser efetuada num ambiente livre pressão, a fim de garantir que a mesma é realizada de forma justa e objetiva.

2. Instrumento de Descrição Pessoal do docente

Para além da autoavaliação do docente, no âmbito da avaliação da perceção, o docente deve elaborar ainda uma declaração com a sua descrição pessoal.

A descrição pessoal do docente reflete a sua experiência pessoal, inovação e criatividade no exercício das suas funções com base nas competências pedagógicas, profissionais, de personalidade e sociais.

A autoavaliação e descrição pessoal do docente devem ser do conhecimento do superior hierárquico, a fim de responsabilizar o docente quanto à autenticidade do seu conteúdo.

O docente deve manter permanentemente atualizados todos os dados relevantes junto do GabCEDU da sua IES. Poderá ser constituído um portal online com vista à facilitação da introdução e atualização de dados pelo docente, podendo este efetuar os comentários e apreciações ao seu desempenho, que considere relevantes, bem como os fatores que influenciam esse desempenho.

G. Aprovação e Certificação do Docente Universitário

Os docentes só podem ser certificados após a sua avaliação e aprovação, no âmbito do processo de certificação acima referido.

Os docentes aprovados recebem um Certificado, emitido pelo RENACEDU do membro do Governo responsável pelo Ensino Superior, só sendo reconhecidos como docentes de carreira universitária os docentes titulares do respetivo certificado.

H. Validade da Certificação

A certificação é renovada anualmente. Não obstante, apenas é emitido novo certificado a favor do docente quando haja lugar à progressão na carreira e o docente altere o seu escalão e/ou nível.

O certificado é emitido pelo RENACEDU, coordenado pelo serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior, após o respetivo despacho de homologação e remetido à IES do docente, a fim de ser entregue ao mesmo.

O despacho de homologação ministerial e respetiva publicação no Jornal da República são, no caso das IES públicas, obrigatórios para todos os escalões e níveis (desde assistente D2 até catedrático A) e no caso das IES privadas, obrigatórios a partir de leitor sénior, nível C3 até catedrático nível A (nos termos do disposto no artigo 13.º).

Para a progressão e promoção, a homologação oficial é da competência do membro do Governo responsável pelo ensino superior (artigo 13.º do ECDU).

I. Cancelamento da Certificação

O membro do Governo responsável pelo ensino superior, por iniciativa própria, ou a pedido de uma IES, pode cancelar o certificado do docente, após audição do mesmo, no caso de ter sido detetada fraude no processo de certificação e desde que a mesma esteja devidamente comprovada. Devem ser asseguradas todas as garantias processuais ao docente visado.

O certificado caduca automaticamente no caso de o docente universitário ficar injustificadamente inativo por dois anos letivos consecutivos.

J. Certificação de Professores Doutores

A Certificação de Professores Doutores aplica-se aos docentes com as categorias profissionais de Professor Associado Adjunto, Professor Associado Principal, Professor Associado com Agregação e Professor Catedrático.

De salientar que, nestes casos, para além da avaliação do portfólio o docente é submetido obrigatoriamente à prestação de provas públicas, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 31.º-C e artigo 31.º-G do ECDU.

Após a homologação prevista no artigo 13.º do ECDU, é emitido ao docente um certificado emitido pelo Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário, assinado pelo Diretor-Geral do Ensino Superior.

1.1. CAPÍTULO I - ENTIDADE CERTIFICADORA

1.1.1. Implementação da Certificação

A implementação da CEDU é da competência do serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior (n.º 7 do artigo 31.º-B do ECDU) em articulação com as próprias IES através dos GabCEDU, de constituição obrigatória (n.º 2 do artigo 31.º-B do ECDU).

Em suma, a certificação do docente universitário envolve as entidades seguintes: (1) o serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior; e (2) as próprias IES, através dos GabCEDU;

A entidade certificadora é o serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior, através do RENACEDU. Apenas esta entidade tem competência para emitir o Certificado ao docente que atesta a sua Certificação e a aprovação do seu portfólio.

Todas as IES são obrigadas a constituir o GabCEDU (n.º 2 do artigo 31.º-B do ECDU) responsável pela organização do portefólio registo de créditos e avaliação de cada docente.

1.1.2. Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário (RENACEDU)

O serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior tem a competência de constituir e coordenar o Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário (n.º 7 do artigo 31.º-B). Compete ao RENACEDU, nomeadamente:

- Articular a sua atividade com os GabCEDU das IES, prestando informações e apoio a estes gabinetes;
- Receber até 31 de março de cada ano, as listas atualizadas dos docentes de cada IES, relativas ao período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, após terem sido devidamente homologadas pelo órgão estatutariamente competente (n.º 6 do artigo 31.º-B). As listas são elaboradas com base na avaliação do portfólio do docente;
- Verificar a exatidão dos processos remetidos pelas IES relativos aos docentes, podendo solicitar informações e documentos aos GabCEDU;

- Após verificação referida na alínea anterior, encaminhar as listas de docentes para homologação oficial do membro do Governo responsável pelo ensino superior;
- Após homologação oficial, quando aplicável, registar os docentes com a menção do escalão e respetivo nível na categoria e emitir os respetivos certificados, atribuindo a cada certificado o respetivo número de registo (ver o modelo de certificado no anexo III do Livro I);
- Remeter os certificados dos docentes para os GabCEDU de cada IES (ver o anexo II do Livro I), a fim de os mesmos arquivarem as respetivas cópias e entregarem os originais aos docentes certificados;
- Manter atualizada uma base de dados de todos os docentes universitários devidamente registados e certificados em Timor-Leste;
- Proceder à informatização do registo e procedimentos, com vista a assegurar a transparência e a simplificação dos procedimentos.

1.1.3. Avaliadores

A avaliação contempla duas dimensões: (1) externa e (2) interna (n.º 4.º do artigo 38.º-A).

Designam-se de avaliadores externos os estudantes, os pares (colegas) e superiores hierárquicos (chefias) (alínea a) do n.º 4 do artigo 38.º-A do ECDU).

Designam-se de avaliadores internos os próprios docentes (alínea b) do n.º 4 do artigo 38.º-A do ECDU).

Todos os avaliadores, externos e internos, têm a função de avaliar o portefólio do docente. Todos os avaliadores devem assinar um “termo de compromisso” a aceitar tarefa de avaliador e as responsabilidades associadas à mesma.

Os avaliadores externos que sejam docentes universitários (pares e superiores hierárquicos) têm de estar registados no RENACEDU, ter Certificado de Certificação de Docente Universitário válido e número de identificação de registo (NIR) atribuídos pelo serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior, exceto na primeira avaliação realizada pelas IES ao abrigo ECDU.

A área disciplinar e habilitações académicas dos pares do docente, designados para ser avaliadores externos, devem ser semelhantes à área disciplinar e habilitações académicas do docente candidato à certificação. Cada IES define no seu regulamento interno, de acordo com a sua dimensão e situação concreta, as condições de concretização deste ponto.

O portefólio de cada docente deverá ser avaliado na própria IES. O portefólio pode ainda ser avaliado por técnicos do RENACEDU. Neste último caso, apenas para verificação se todos os procedimentos foram seguidos, e se o portefólio do docente está conforme com o previsto na lei.

As tarefas dos técnicos do RENACEDU consistem, nomeadamente, em:

1. Verificar os documentos relativos ao processo de certificação dos docentes universitários, remetidos pelo GabCEDU da respetiva IES, verificando se o processo se encontra completo;
2. Verificar o instrumento de descrição pessoal do docente (referência aos dados do seu *curriculum vitae* CV);
3. Calcular o resultado global da avaliação do docente com base nos dados constantes no seu portefólio, e comparar os mesmos com os resultados apresentados pela IES, verificando se há diferença no resultado final;
4. Sinalizar os casos de incongruência e reportar os mesmos ao responsável máximo do RENACEDU, com vista a abrir o respetivo processo de averiguações;
5. Manter atualizados os dados dos docentes certificados e o respetivo registo;
6. Informar e apoiar os GabCEDU, promovendo nomeadamente ações de informação, socialização e workshops, sobre temáticas relacionadas com a certificação do docente universitário.

1.2. CAPÍTULO II - GARANTIA DE QUALIDADE

A garantia de qualidade relacionada com a certificação do docente pode ser dividida em duas partes: (1) qualidade do processo

de certificação, previsto no ECDU e no presente Manual, considerando os aspetos legais e (2) qualidade do docente, e capacidade de o mesmo enfrentar os desafios do acelerado desenvolvimento científico e tecnológico do mundo contemporâneo.

1.2.1. Garantia de qualidade do processo de certificação

A garantia da qualidade do processo de certificação do docente é realizada a nível interno por cada IES e a nível externo pelo serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior.

A garantia de qualidade efetua-se através da monitorização dos procedimentos de avaliação e certificação, quer via *online*, quer através de visitas ao terreno. Essa atividade tem por objetivo identificar: (1) a adequação da implementação do processo de certificação de docente com as disposições legais estabelecidas e (2) a identificação dos obstáculos enfrentados pelas IES no processo de avaliação e certificação dos docentes.

1.2.2. Monitorização e avaliação interna

A monitorização e avaliação interna do processo de avaliação e certificação de docente são da responsabilidade do dirigente máximo de cada IES. Este propõe um “Painel da garantia de qualidade” para realizar a monitorização do grau de cumprimento dos procedimentos de avaliação e certificação do docente. Os resultados são relatados ao serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior, através da monitorização externa, como forma de prestação de contas. A monitorização e avaliação interna são efetuadas, nomeadamente, sobre os seguintes aspetos:

- Formação dos avaliadores (houve lugar à sua formação? Até que ponto esta formação foi realizada e qual é a classificação do avaliador?);
- Organização e preparação do processo de certificação (como se organiza e se prepara a avaliação e certificação dos docentes universitários?);
- Funcionamento do processo de avaliação e certificação (como funciona o processo?);
- Envio da informação sobre a categoria, escalão e nível dos docentes ao serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior;
- Dificuldades enfrentadas na implementação da certificação dos docentes e as suas formas de atuação;
- Recomendações para a melhoria dos procedimentos para a certificação dos docentes.

A monitorização e avaliação externa visa, nomeadamente: a) avaliar a implementação do programa de certificação docente e se o mesmo está conforme à lei e ao presente Manual; b) evitar que a certificação se torne apenas uma formalidade e c) acompanhar a implementação de programas do ensino superior, com vista ao aumento do profissionalismo dos docentes.

a. Monitorização

A monitorização é realizada pelo serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior, em qualquer momento, sendo obrigatória a apresentação por cada IES de um relatório relativo ao processo de avaliação e certificação, com os seguintes elementos: (a) a lista de docentes que participaram no processo de avaliação e certificação; (b) explicação sumária sobre os procedimentos utilizados; (c) resultados da certificação e (d) problemas encontrados e as soluções propostas.

b. Avaliação

A avaliação é realizada pelo serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior. A avaliação é realizada através de visitas ao local (*site-visit*) e/ou revisão de relatórios relativos à implementação dos procedimentos de avaliação e certificação. Na visita ao local, o avaliador entrevista pelo menos 5 (cinco) docentes participantes do programa de avaliação e certificação, bem como os dirigentes da IES. A avaliação inclui ainda a observação do processo de avaliação e certificação, podendo abranger ainda o período pós-certificação.

Secção de Garantia de Qualidade do RENACEDU

O serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior faz a monitorização e avaliação através da secção de garantia de qualidade do Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário, constituída *ad hoc*. Com base nos resultados da monitorização e avaliação a secção de garantia de qualidade pode proferir recomendações, relativas a cada IES, dirigidas ao serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior.

1.2.3. Garantia de Qualidade do Docente Universitário

Desafios da qualidade face à evolução da Ciência e da Tecnologia

No mundo globalizado de hoje, a permanente e acelerada evolução da ciência, do conhecimento e da tecnologia constituem um desafio. Por conseguinte, pede-se aos docentes das IES para atualizarem as suas qualificações de forma a conseguirem enfrentar este desafio.

O programa de garantia de qualidade no período pós certificação do docente, tem de ser atualizado quer por parte da IES, quer pelo próprio docente, com vista a enfrentar estes desafios. Este programa deve conter (1) orientações contínuas da própria IES e outras instâncias, (2) estudo autónomo realizado pelo docente individualmente ou em grupos e (3) aplicação do conceito de *long life education*. Estas três linhas asseguram a garantia da qualidade e o profissionalismo.

Os docentes que melhor conseguirem enfrentar os desafios da evolução da ciência e tecnologia são os mais profissionais nas suas áreas.

1.2.4. Sistema do Desenvolvimento do Profissionalismo Docente

Este programa destina-se a todos os docentes e tem por objetivo garantir a sua qualidade e aumentar o seu profissionalismo, através de atividades de orientações antes ou depois da certificação.

O Sistema de Desenvolvimento do Profissionalismo Docente (SDPD) é fundamental para o aperfeiçoamento da qualidade do docente e do Ensino Superior. Este desenvolvimento profissional docente faz-se através das atividades de aprendizagem para aumentar a competência pedagógica, profissional, de personalidade e social necessárias ao exercício das atividades de Ensino, Investigação e Serviço à Comunidade. São atividades de aprendizagem neste contexto as seguintes: (1) diagnosticar as fraquezas das competências do docente de forma autorreflexiva, (2) formular planos de autoaperfeiçoamento, (3) implementar planos de desenvolvimento pessoal, (4) avaliar os resultados de autodesenvolvimento e (5) estabelecer o acompanhamento.

O hábito de realizar estas atividades irá garantir maior impacto na formação das competências de aprendizagem a longo prazo (*long life education*).

1.3. CAPÍTULO III - PROCEDIMENTOS DE CERTIFICAÇÃO DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO

1.3.1. Introdução

Para elevar a eficiência, efetividade e a transparência da implementação da certificação dos docentes universitários, é necessário adotar um sistema de gestão da informação “*management information system*” através do procedimento *full-paper* e *paper-less* na utilização das TIC “*Tehnology, Information & Communication*” para os fins da CEDU.

Nesse sentido, perspetiva-se que todos os procedimentos relativos à CEDU sejam progressivamente informatizados num sistema oficial, de modo que no futuro o servidor deste sistema, sediado no membro do Governo responsável pelo ensino superior, esteja ligado aos GabCEDU de todas as IES de Timor-Leste.

A utilização deste procedimento informatizado oficial promove o uso de sistemas online na academia a nível nacional e possibilita, através da utilização de portais com diferentes níveis de acesso, uma maior transparência da informação. Porém, em determinadas circunstâncias e por razões de segurança, pode ser usado o sistema manual offline.

Para clarificar e uniformizar as fases de implementação da CEDU, é necessária a existência de um procedimento operacional comum como referência para todas as partes interessadas.

São atribuídos códigos às IES de Timor-Leste (ver o anexo IV do Livro I) e códigos aos ramos de ciência e áreas disciplinares (ver os anexos V e VI do Livro I). Os Códigos para áreas disciplinares não previstos podem ser introduzidos posteriormente após aprovação do membro do Governo responsável pelo ensino superior.

1.3.2. Procedimento Operacional

Avaliação do Portefólio: A avaliação da perceção do docente é efetuada por 5 (cinco) alunos, 3 (três) pares, 1 (um) superior hierárquico e pelo próprio docente candidato, no total de 10 (dez) avaliadores. Para que a realização da avaliação possa decorrer com normalidade é preciso cumprir as seguintes etapas:

1. O avaliador da perceção preenche o formulário de avaliação ou faz o *login* no *site* criado para o efeito. O avaliador tem de introduzir os respetivos dados pessoais. Depois disso, avalia justa e imparcialmente o docente, sinalizando no impresso ou clicando no formulário *online*, no número mais adequado numa escala de 1 - 5 para cada item de avaliação, de acordo com a sua perceção;

2. Depois de completar o preenchimento do formulário, o avaliador efetua a verificação cuidadosa da avaliação realizada;
3. É obrigatório o preenchimento de todos os campos para que a avaliação se considere válida. Após a entrega da avaliação a mesma não pode ser alterada.

No caso de preenchimento online, se a avaliação não estiver completa não deve ser finalizada (i.e. não deve clicar na tecla *ACEITE*). Antes de finalizar, o avaliador ainda pode alterar o preenchimento de avaliação. Após a finalização (i.e., depois do clique na tecla *ACEITE*) o avaliador já não pode alterar a sua avaliação nem efetuar uma reavaliação.

1.3.3. Preenchimento da Descrição Pessoal pelo docente

1. A descrição narrativa pessoal do docente consiste na elaboração do seu CV que contém informações sobre as habilitações literárias, os cursos de formação profissional, a produção das matérias de ensino, a investigação, o serviço à comunidade, as obras científicas, os encontros científicos, o papel desempenhado na área estudantil e prestação de provas e condecorações. O docente pode preparar o seu CV de acordo com o modelo publicado no presente manual ou preencher o mesmo *online*;
2. Depois do preenchimento do CV, o docente elabora a narrativa da Descrição Pessoal com base nos itens do CV. O preenchimento tem de ser efetuado para todos os itens do IDP;
3. No caso de o preenchimento do formulário ser efetuado através de impresso, o docente deve preencher todos os itens seguindo a ordem indicada. No caso de o preenchimento ser realizado *online*, para preencher cada item, o docente deve clicar no mesmo, e aparece a página pretendida. Para preencher os itens, o docente deve clicar em *EDITAR*. O docente que tenha elaborado a narrativa da sua descrição pessoal em *word* pode copiar o conteúdo da narrativa (*copy*) e colar (*paste*) no item oferecido. A narrativa da descrição pessoal só é admitida em textos, sem tabelas, figuras, gráficos, numerações ou fórmulas;
4. Depois de concluir o processo de narrativa da descrição pessoal, o docente deve verificar a exatidão dos dados. No caso de preenchimento online, o docente deve clicar no menu *VALIDAÇÃO DO PREENCHIMENTO DA DESCRIÇÃO*. Logo que a validação tenha sido efetuada há lugar à publicação de um número de referência relativo à identidade do documento da descrição pessoal;
5. No caso de preenchimento de impresso, após validação da descrição pessoal pelo docente, o impresso é entregue no GabCEDU, assinado pelo responsável máximo deste gabinete e arquivado no portefólio do docente. No caso de preenchimento online, após a validação da descrição pessoal, segue-se a transferência de dados (*upload*) na *Página de Aprovação*. Ao entrar neste menu, o docente clica em *TRANSFERIR FICHEIRO*. Este ficheiro só pode ser gravado/copiado pelo docente, após a validação da sua descrição pessoal. O formulário da Página da Aprovação já gravado é posteriormente impresso numa folha de papel A4, e assinado pelo responsável máximo do GabCEDU da sua IES. De seguida, o formulário da *Página de Aprovação* é digitalizado através de *scanner* e guardado dentro do *Ficheiro Imagens* em formato *jpeg*.
6. Os dados podem ser acedidos a todo o tempo pelo docente nos termos do n.º 4 do artigo 31.º-B do ECDU. No caso de utilização de sistema informatizado oficial após o upload dos dados do docente para o sistema, os mesmos podem ser acedidos pelo RENACEDU, pelo GabCEDU e pelo próprio docente, mediante password. Existem diferentes níveis de acesso, sendo o acesso total para alguns técnicos do RENACEDU e parcial para os GabCEDU, docente e outras partes interessadas.

1.3.4. Garantias de Qualidade Interna pelo GabCEDU

O GabCEDU garante a qualidade do portefólio do docente, o qual abrange a avaliação da perceção, a descrição pessoal e o *curriculum vitae*, antes de se proceder à respetiva aprovação. Aprovação e Transferência do Portefólio e informação relativa aos créditos do docente para o RENACEDU

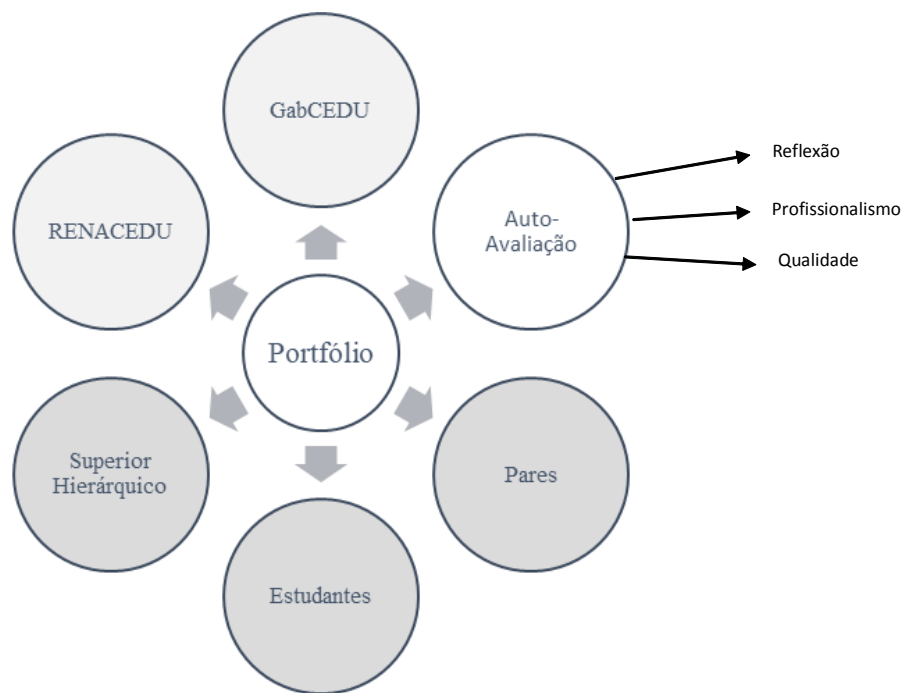
1. O GabCEDU da IES verifica os componentes do portefólio de cada docente que esteja sob sua responsabilidade, bem como os créditos do mesmo. No caso de o docente reunir condições para progredir para categoria e escalão ou/e nível superior, o GabCEDU sinaliza essa situação e informa o órgão estatutariamente competente da sua IES.
2. Os docentes são homologados na categoria, escalão e nível pelo órgão estatutariamente competente da sua IES, sendo os processos remetidos para a tutela. No caso de utilização de sistema informático oficial todos os documentos (portefólios verificados e validados, informação sobre créditos e despacho de homologação do órgão estatutariamente competente) são submetidos através de um clique para o RENACEDU.

1.3.5. Monitorização e Fiscalização do RENACEDU

O RENACEDU tem a faculdade de monitorizar e fiscalizar os portfólios e informação relativa aos créditos como alvo todos os processos ou alguns processos seleccionados por sorteio.

Após fiscalização e publicação do despacho de homologação oficial a que haja lugar (artigo 13.º) são emitidos os certificados a favor dos docentes aprovados no âmbito do procedimento de certificação.

Esquema sistemático sobre avaliação do docente:



1.3.6. Certificação do Docente Universitário

A certificação do docente consiste no reconhecimento formal das suas competências de docência. A atribuição da certificação efetua-se através da avaliação do portfólio.

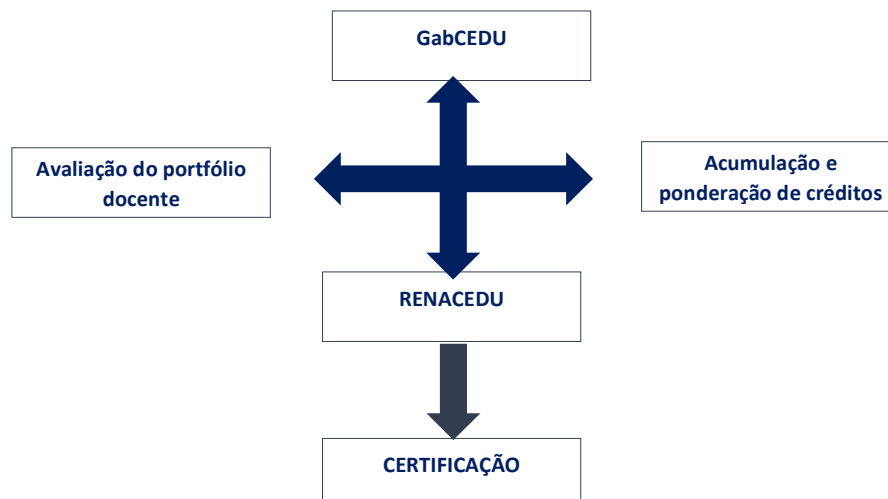
Aos docentes aprovados é atribuído um certificado emitido pelo serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior, e o docente é registado no Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário, sendo-lhe atribuído o respetivo número de identificação do registo.

Apenas o serviço central competente do membro do Governo responsável pelo ensino superior, tem competência para emitir o certificado do docente universitário, conforme modelo aprovado pelo membro do Governo responsável pelo ensino superior, publicado no presente Manual (ver o anexo III do Livro I). O número de registo do docente universitário é único e intransmissível. Assim, ao longo da sua carreira (e progressões a que haja lugar), o docente mantém sempre o número de registo.

O Modelo de Certificado do Docente Universitário é comum a todos os docentes, independentemente da categoria, escalão e nível.

Após homologação oficial dos docentes na sua categoria, escalão e nível (artigo 13.º do ECDU) o RENACEDU emite os certificados a favor dos docentes e faz chegar os mesmos às IES, a fim de serem entregues aos docentes (ver Termo de Entrega no anexo II do livro I).

Esquema sistemático sobre certificação do docente:



1.4. ANEXOS

Lista dos anexos

Anexo I - Categorias de Competência Docente

Anexo II - Termo de Entrega

Anexo III - Modelo de Certificado

Anexo IV - Códigos das Instituições de Ensino Superior de Timor-Leste

Anexo V - Códigos dos Ramos da Ciência, segundo as áreas disciplinares

Anexo VI - Grupos de Ciências

1.3.7. ANEXO I - Categorias de Competência Docente

As competências que os docentes necessitam de ter para adquirir a certificação são as seguintes:

A - Competências Pedagógicas	C - Competências Sociais
B - Competências Profissionais	D - Personalidade

A. PEDAGÓGICA

1. Capacidade de projetar o ensino e a aprendizagem

a. Delimitação do âmbito

Capacidade dos indivíduos no desenvolvimento curricular e no desenvolvimento de materiais didáticos e estratégias de ensino e de aprendizagem.

b. Sub-competências

1. Dominar várias matérias relacionadas com questões do sistema de educação;
2. Dominar estratégias de desenvolvimento da criatividade;
3. Dominar os princípios básicos de ensino e aprendizagem;

4. Conhecer profundamente os estudantes;
5. Dominar vários métodos de aproximação do ensino e aprendizagem de acordo com as características do estudante;
6. Dominar os princípios de desenvolvimento curricular com base nas competências;
7. Desenvolver as disciplinas no currículo do programa de estudo;
8. Desenvolver materiais pedagógicos em diversos meios e formatos para um determinado curso;
9. Encontrar estratégias de utilização de vários materiais de ensino e de aprendizagem;
10. Encontrar estratégias de ensino e de aprendizagem das disciplinas lecionadas;
11. Encontrar estratégias de ensino e de aprendizagem nas disciplinas, com base na utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

2. Capacidade de Implementação do Processo de Ensino e Aprendizagem

a. Delimitação do âmbito

Capacidade de conhecer os alunos (características básicas e *backgrounds*), técnicas e métodos, meios e fontes de ensino e gestão do processo de ensino e aprendizagem

b. Sub-competências

1. Dominar as técnicas básicas do ensino e aprendizagem;
2. Identificar as características básicas e o *background* dos alunos;
3. Aplicar várias técnicas e métodos de ensino e aprendizagem em consonância com as características dos alunos e objetivos de aprendizagem;
4. Utilização de multimédia;
5. Implementar um processo de ensino e aprendizagem produtivo, criativo, ativo, efetivo e confortável;
6. Gerir o processo de ensino e aprendizagem;
7. Efetuar uma interação razoável com os alunos;
8. Dar apoio individual conforme as necessidades dos alunos.

3. Capacidade de avaliação do processo de ensino e aprendizagem e seus resultados

a. Delimitação do âmbito

Capacidade de avaliar o processo de ensino e aprendizagem e respetivos resultados com recurso a instrumentos e procedimentos de avaliação adequados, justos e creíveis, tendo como referência os objetivos do referido processo de ensino e aprendizagem.

b. Sub-competências

1. Dominar as metas e indicadores do processo de ensino e aprendizagem e resultados esperados, tendo em conta os objetivos do curso ou disciplina;
2. Dominar os princípios, estratégias e procedimentos de avaliação do processo de ensino e aprendizagem;
3. Desenvolver processos de avaliação multimédia do processo de ensino e aprendizagem e seus resultados;
4. Efetuar a avaliação contínua do processo e dos resultados;
5. Refletir, de forma contínua, sobre o processo de ensino e aprendizagem;

6. Dar feedback sobre o processo de ensino e aprendizagem;
7. Analisar e refletir sobre os resultados de avaliação do processo de ensino e aprendizagem;
8. Acompanhar os resultados da avaliação para melhorar a qualidade do ensino e aprendizagem.

4. Capacidade de utilização dos resultados da investigação efetuada para a melhoria da qualidade do ensino e aprendizagem.

a. Delimitação do âmbito

Capacidade de pesquisar o processo de ensino e aprendizagem e/ou outras áreas da ciência, aproveitando os resultados da investigação para melhorar a qualidade de gestão do processo de ensino e aprendizagem.

b. Sub-competências

1. Dominar os princípios, estratégias e procedimentos da investigação do processo de ensino e aprendizagem;
2. Efetuar uma investigação baseada em problemas de ensino e aprendizagem reais;
3. Analisar os resultados da investigação;
4. Acompanhar e aplicar os resultados da investigação para melhorar a qualidade do processo de ensino e aprendizagem.

B. COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

1. Delimitação do âmbito

O profissionalismo surge da experiência e formação contínuas, sendo de modo geral uma vertente valorizada pelo próprio docente, e uma aposta concretizada através de continuados esforços de melhoria. A competência profissional assenta no aumento da capacidade integrada do conhecimento sobre determinada área científica, sobre o domínio de técnicas de aplicação de conhecimentos e também de comportamentos positivos.

O educador profissional tem características, aptidões e comportamentos que promovem a qualidade, estando em condições de enfrentar os desafios do nosso tempo, nas exigentes áreas da ciência e tecnologia. Através de ações e comportamentos, os docentes devem prosseguir a melhoria continuada e sustentável do seu conhecimento, aumentando a sua eficiência, criatividade e produtividade através da otimização da utilização dos recursos disponíveis.

A investigação e o desenvolvimento são formas do processo criativo do docente, permitindo ao mesmo avançar no horizonte da ciência e tecnologia, ter impacto e obter avanços culturais e civilizacionais. Os resultados da investigação, a experimentação e o seu desenvolvimento, devem ser introduzidos pelo docente na sociedade como uma forma de serviço, procurando soluções práticas para problemas sociais concretos. Neste sentido, os resultados da investigação podem ter impacto, por exemplo, na eficiência da indústria e na mudança de mentalidade da sociedade no apoio ao desenvolvimento, contribuindo assim para a prosperidade e o crescimento económico a nível nacional e internacional.

O serviço social dedicado à comunidade e o esforço na divulgação e aplicação dos resultados da investigação para a solução de problemas concretos é uma vertente que deve ser fortemente valorizada na atividade docente. Através de uma atividade profissional dinâmica, o docente desenvolve a sua visão, produzindo ciência, arte e tecnologia com base na investigação e promovendo a sua implementação ao serviço da comunidade global.

2. Sub-competências

a. Domínio amplo e profundo das matérias de ensino e aprendizagem

O domínio amplo do docente sobre as matérias de aprendizagem de uma determinada área científica é entendido como a capacidade do docente compreender a origem, evolução, essência e objetivo desta área. O domínio profundo significa que o docente compreende os métodos e descobre a ciência, tecnologia e arte relacionados com o seu conhecimento científico.

Além disso, os docentes também têm de ter a capacidade de compreender o sentido e os valores científicos, especialmente no que diz respeito à sua utilização em prol da melhoria das condições de vida humana e respetivo impacto cultural e civilizacional. Simultaneamente, devem ser do domínio do docente eventuais limitações e restrições relativas às matérias de ensino e aprendizagem, relacionadas com a ética científica, a tradição e a cultura académicas.

O domínio amplo e profundo das matérias de ensino e aprendizagem numa determinada área científica são considerados próximos da filosofia da respetiva área.

Neste contexto, espera-se que os docentes tenham em conta o seguinte:

1. É importante o docente ter um conhecimento aprofundado da sua área científica, procurando continuamente apreender mais conhecimentos sobre a sua área;
2. É importante o docente filiar-se em grupos e/ou associações profissionais, participando ativamente nestes grupos para se desenvolver profissionalmente;
3. É importante o docente posicionar-se como indivíduo com responsabilidades no desenvolvimento da ciência e da arte e também com responsabilidades sociais, procurando na ciência soluções para problemas concretos.

b. Capacidade de projetar, implementar e elaborar relatórios de investigação

Esta capacidade está relacionada com o conhecimento de regras sobre metodologia científica, projetos de investigação e a capacidade de organização e realização de pesquisas, começando pela formulação de questões, elaboração de hipóteses, planeamento de dados e instrumentos e utilizando métodos de análise básicos. Além disso, os docentes devem ser capazes de implementar os resultados da sua investigação, para que possam alcançar o objetivo da mesma.

Finalmente, todo esse processo deve ser descrito num relatório sistemático, para posterior utilização como obra científica para encontros e/ou jornais científicos.

c. Capacidade de desenvolver e divulgar inovação

Os docentes devem ter a motivação e serem capazes de divulgar os resultados da sua investigação, de modo que estes resultados possam ser aplicados a técnicas e políticas, tendo impacto social.

Existem diversas formas de divulgar pesquisa e inovação, por exemplo: publicar obra, ou obra conjunta como coautor; publicar estudos e relatórios de carácter educativo; publicar trabalhos, *papers*; publicar revisão de conteúdos académicos (*review*); publicar manuais didáticos ou escrever alguns capítulos num livro de referência; escrever editorial; correspondência com o redator de revista científica (*journal*); elaborar matérias ou programas das aulas, *syllabus*, com base nos resultados da sua investigação; organizar ou participar em encontros científicos específicos a nível nacional e internacional, etc.

É importante em matéria de divulgação da investigação utilizar as modernas tecnologias de informação e comunicação.

d. Capacidade de projetar, implementar e avaliar o serviço comunitário

Os resultados de uma má investigação, em geral, não podem ser aplicados diretamente. Pelo contrário, necessitam de mais desenvolvimento para que possam ser aplicados à sociedade. Assim, o docente profissional necessita de ter capacidade para desenvolver esses resultados de forma contínua.

Neste caso, o docente deve ter capacidade de implementação dos resultados, quer a nível experimental, quer a nível de divulgação compreensiva. Os resultados necessitam de ser avaliados pelo docente, para efeitos da melhoria de futuras investigações. Neste sentido, a avaliação desempenha um papel muito importante para o desenvolvimento de conhecimentos e competências do docente em causa, bem como para a otimização da eficiência no avanço científico e tecnológico.

C. COMPETÊNCIA SOCIAL

1. Delimitação do âmbito

É a capacidade de estabelecer relações sociais saudáveis com alunos, pares, funcionários e comunidade educativa.

2. Sub-competências

- a. Capacidade de respeitar todas as religiões, todas as pessoas e o meio ambiente;
- b. Expressar ideias de modo coerente, eficiente e claro;
- c. Capacidade de respeitar as opiniões de outras pessoas;
- d. Capacidade de orientar o ambiente das aulas;

- e. Capacidade de orientar o ambiente de trabalho;
- f. Capacidade de incentivar a participação da comunidade.

D. PERSONALIDADE

1. Delimitação do âmbito

Os valores, comportamentos e ética profissional do docente têm impacto nos alunos, parentes, família e sociedade, e podem influenciar a motivação dos alunos para estudar, bem como o seu desenvolvimento pessoal.

2. Sub-competências

- a. *Ter empatia*: ter sensibilidade e colocar a compressão de como os alunos veem o mundo como a coisa principal e mais importante para os ajudar no seu processo de aprendizagem;
- b. *Ter uma visão positiva dos outros*: incluindo do seu valor e potencialidades;
- c. *Respeitar a dignidade e integridade dos alunos*: ter expectativas realistas sobre o seu desenvolvimento e desempenho;
- d. *Ter uma visão positiva sobre sua pessoa*: do seu valor e potencialidades. Ter dignidade e integridade pessoal e expectativas realistas sobre a sua pessoa;
- e. *Ser genuíno*: ter um carácter simples e discreto (*low profile*), honesto, aberto aos outros;
- f. *Orientado para objetivos*: comprometido com os objetivos a prosseguir e centrado no valor da pessoa humana.

As competências acima referidas devem ser consideradas competências mínimas, devendo as mesmas ser continuamente desenvolvidas pelos docentes.

1.4.2. ANEXO II - Minuta do Termo de Entrega de Certificados

TERMO DE ENTREGA

Aos dias.....do mês.....do ano foram entregues pelo Registo Nacional de Certificação do Docente Universitário ao GAbCEDU da Instituição do Ensino Superior os Certificados dos Docentes Universitários, no total de a seguir discriminados:

- 1 -
- 2 -
- 3 -

Recebido pelo/a:

Entregue pelo/a:

.....

.....

Assinatura, nome e posição

Assinatura, nome e posição

1.4.3. ANEXO III - Modelo de Certificado

**MINISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR, CIÊNCIA E CULTURA
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE**

DOCENTE UNIVERSITÁRIO(A)

NIR:.....

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 31º-B do Estatuto da Carreira Docente Universitária certifico que

Nome do(a) docente,

Nascido em (data de nascimento) em (local), está aprovado(a) como docente na área disciplinar de (colocar área disciplinar por extenso), código n.º (código da área disciplinar)

Categoria:

Escalão e nível:

Instituição de Ensino Superior (colocar o nome) (código n.º....).

(foto do(a) docente)

O(A) Diretor(a)-Geral do Ensino Superior

NIR

Nome do(a) titular

1.4.4. ANEXO IV - Códigos das Instituições de Ensino Superior de Timor-Leste

N.º	NOME	CÓDIGO
1.	Universidade Nacional de Timor Lorosa'e (UNTL)	0101
2.	Universidade da Paz (UNPAZ)	0102
3.	Universidade de Díli (UNDIL)	0103
4.	Universidade Oriental de Timor Lorosa'e (UNITAL)	0104
5.	Díli Institute of Technology (DIT)	0205
6.	Institute of Business (IOB)	0206
7.	Instituto Superior Cristal (ISC)	0207
8.	Instituto de Ciências Religiosas São Tomás de Aquino (ICR)	0208
9.	Instituto Católico para a Formação de Professores	0209
10.	Instituto Profissional de Canossa (IPDC)	0210
11.	East Timor Coffee Institute (ETCI)	0211
12.	Academia de Polícia Nacional de Timor-Leste	0212
13.	Instituto Nacional de Formação de Docentes e Profissionais da Educação (INFORDEPE)	0213

1.4.5. ANEXO V - Códigos dos ramos de Ciência, segundo as áreas disciplinares

I	GRUPO DE MATEMÁTICA E CIÊNCIAS EXATAS
II	GRUPO DE CIÊNCIAS DA AGRICULTURA
III	GRUPO DE CIÊNCIA ANIMAL
IV	GRUPO DE CIÊNCIAS DA MEDICINA
V	GRUPO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
VI	GRUPO DE CIÊNCIAS DA ENGENHARIA TÉCNICA
VII	GRUPO DE CIÊNCIAS LINGÜÍSTICAS
VIII	GRUPO DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA
IX	GRUPO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
X	GRUPO DE CIÊNCIAS RELIGIOSAS E FILOSOFIA
XI	GRUPO DE ARTES, DESIGN E MÉDIA
XII	GRUPO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Para além destes XII grupos de Ciências é necessário referir que se encontra salvaguardada a dimensão multidisciplinar da Ciência. Neste sentido, remete-se para a explicação relativa a área científica “linear” e “não linear” constante do Livro III do presente Manual.

I. GRUPO DE MATEMÁTICA E CIÊNCIAS EXACTAS (CÓDIGO 100)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB-GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS EXACTAS		110
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Física	111
	2. Química	112
	3. Biologia	113
2. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DE MATEMÁTICA		120
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Matemática	121
	2. Estatística	122
	3. Informática	123
3. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA TERRA E DA ATMOSFERA		130
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Astronomia	131
	2. Geografia	132
	3. Geologia	133
	4. Geofísica	134
	5. Meteorologia	135
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	140

II. GRUPO DE CIÊNCIAS DA AGRICULTURA (CÓDIGO 200)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB-GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA AGRICULTURA E PLANTAÇÕES		210
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Ciências dos solos	211
	2. Horticultura	212
	3. Ciências das Pestes agrícolas	213
	4. Criação Agrícola e Plantações	214
	5. Hortas e Plantações	215
	6. Criação e Desenvolvimento das Plantas	216
2. SUB-GRUPOS DAS CIÊNCIAS DE AGRICULTURA (Vertente tecnológica)		220
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Agrotecnologia	221
	2. Tecnologia de Produção Agrícola	222
	3. Tecnologia da Agricultura	223
	4. Mecanização da Agricultura	224
	5. Tecnologia da Saúde Alimentar	225
	6. Tecnologia pós-colheita	226
	7. Tecnologia de Hortas e Plantações	227
	8. Biotecnologia Agrícola, Hortas e Plantações	228
	9. Ciência Alimentar	229
3. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DE SOCIOLOGIA AGRÍCOLA		230
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Agro Socio-Economia	231
	2. Saúde/nutrição da Comunidade e Recursos Familiares	232
	3. Economia Agrícola	233
	4. Sociologia Rural	234
	5. Negócio Agrícola (Agro-negócio)	235
4. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS FLORESTAIS		240
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Criação Florestal	241
	2. Conservação Florestal	242
	3. Gestão Florestal	243
	4. Tecnologia de Produção Florestal	244
	5. Outros	250

III. GRUPO DA CIÊNCIA ANIMAL (CÓDIGO 300)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB-GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DE PRODUÇÃO DOS ANIMAIS		310
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Ciência de Produção-animal	311
	2. Social Economia de Produção dos Animais	312
	3. Nutrição e Alimentação dos Animais	313
	4. Tecnologia de Produção dos Animais	314
	5. Desenvolvimento dos Animais	315
	6. Produção dos Animais	316
	7. Criação dos Animais	317
	8. Produção e Tecnologia Alimentar dos Animais	318
	9. Biotecnologia dos Animais	319
	10. Engenharia de Curral dos Animais	320
2. SUB-GRUPOS DA MEDICINA VETERINÁRIA		330
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Farmacologia e Farmácia Veterinária	331
	2. Cirurgia Veterinária	332
	3. Clínica Geral Veterinária	333
	4. Patologia clínica Veterinária	334
	5. Doenças internas Veterinárias	335
	6. Microbiologia Veterinária	336
	7. Parasitologia Veterinária	337
ÁREAS DISCIPLINARES	8. Epidemiologia Veterinária	338
	9. Radiologia Veterinária	339
	10. Fisioterapia Veterinária	340
	11. Veterinária Dentária	341
	12. Reprodução e Obstetrícia Veterinária	342
	13. Saúde Pública	343
	14. Saúde Animal	344

3. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA PESCA		350
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Economia e Pescas	351
	2. Aproveitamento dos Recursos das Pescas	352
	3. Criação das Pescas	353
	4. Gestão da Produção de Pescas	354
	5. Recursos Naturais das Águas	355
	6. Nutrição e Alimentação de Peixes	356
	7. Tecnologia das Pescas	357
	8. Biotecnologia das Pescas	358
	9. Criação das Águas	359
	10. Outros	360

IV. GRUPO DE CIÊNCIAS DA MEDICINA (CÓDIGO 400)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB-GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA MEDICINA ESPECIALISTA		410
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Anestesia	411
	2. Cirurgia (Geral, Plástica, Ortopedia, Urologia, etc.)	412
	3. Obstetrícia	413
	4. Medicina Geral	414
	5. Medicina Desportiva	415
	6. Pediatria	416
	7. Medicina Nuclear	417
	8. Otorrinolaringologia	418
	9. Medicina Legal	419
	10. Patologia Clínica	420
	11. Doenças internas	421
	12. Cardiologia	422
	13. Dermatologia e doenças venéreas	423
	14. Oftalmologia	424
	15. Pneumologia	425
	16. Doenças Vasculares	426
ÁREAS DISCIPLINARES	17. Microbiologia Clínica	427
	18. Neurologia	428
	19. Psiquiatria	429
	20. Radiologia	430
	21. Fisioterapia e Reabilitação	431

2. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA MEDICINA (vertente académica)		440
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Biologia da Reprodução	441
	2. Ciência da Biologia da Reprodução	442
	3. Ciência Biomédica	443
	4. Medicina Geral	444
	5. Medicina Básica	445
	6. Medicina Básica e Biomédica	446
	7. Medicina Familiar	447
	8. Medicina Clínica	448
	9. Medicina Tropical	449
	10. Imunologia	450
	11. Medicina do Trabalho	451
	12. Saúde Reprodutiva	452
3. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA MEDICINA DENTÁRIA E SAÚDE DA BOCA (vertente académica)		460
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Medicina Dentária	461
	2. Cirurgia da Boca	462
	3. Patologias da Boca	463
	4. Ortodontia	464
	5. Próteses dentárias	465
	6. Higienista	466
4. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA MEDICINA DENTÁRIA (vertente académica)		470
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Medicina Dentária	471
	2. Medicina Básica Dentária	472
	3. Medicina Dentária Comunitária	473
	4. Outros	474

V. GRUPO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE (CÓDIGO 500)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA SAÚDE GERAL		510
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Saúde Comunitária	511
	2. Medicina do Trabalho	512
	3. Políticas de Saúde	513
	4. Ciências de Nutrição	514
	5. Epidemiologia	515
	6. Técnica de Saúde Ambiental	516
	7. Promoção de Saúde	517
	8. Saúde Ambiental	518
	9. Ciências desportivas	519
	10. Outros	520
2. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA ENFERMAGEM E PARTEIRA		530
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Enfermagem	531
	2. Parteira	532
	3. Administração Hospitalar	533
	4. Ciências Biomédicas	534
	5. Ergonomia / Fisiologia do Trabalho	535
	6. Fisioterapia	536
	7. Análise Médica	537
	8. Fisiologia Desportiva	538
	9. Reprodução (Biologia e Saúde)	539
	10. Acupuntura	540
	11. Reabilitação	541
3. SUB-GRUPOS DA CIÊNCIA DE PSICOLOGIA		550
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Psicologia Geral	551
	2. Psicologia da Criança	552
	3. Psicologia Comunitária	553
	4. Psicologia Industrial e Organizacional	554
4. SUB-GRUPOS DA CIÊNCIA FARMACÊUTICA		560
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Farmácia Pública	561
	2. Farmacologia	562
	3. Farmácia	563
	4. Farmácia Química	564
	5. Farmacêutica e Tecnologia de Farmácia	565
	6. Farmácia e Análise de Segurança Alimentar	566
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	570

VI. GRUPO DE CIÊNCIAS DE ENGENHARIA TÉCNICA (CÓDIGO 600)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPO DE ENGENHARIA TÉCNICA, CIVIL E PLANEAMENTO		610
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Engenharia Civil	611
	2. Engenharia Ambiental	612
	3. <i>Master city</i>	613
	4. Planeamento Urbanístico	614
	5. Técnica de Canalização	615
	6. Arquitetura	616
	7. Tecnologia de Equipamentos Pesadas	617
	8. Transportes	618
2. SUB-GRUPO DE ENGENHARIA INDUSTRIAL (vertente técnica)		620
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Maquinarias e Ciências de Engenharia Mecânica	621
	2. Produção (<i>manufacturing</i>)	622
	3. Química	623
	4. Indústria farmacêutica	624
	5. Técnica da Indústria	625
	6. Aviação Aeronáutica e Astronáutica	626
	7. Indústria Têxtil	627
	8. Refrigeração	628
	9. Biotecnologia Industrial	629
	10. Tecnologia Nuclear e Ciências Nucleares	630
	11. Física	631
	12. Energia	632
	13. Técnica de Materiais (Produção dos Bens)	633
3. SUB-GRUPO DE CIÊNCIAS ELETRÓNICAS E INFORMÁTICA (vertente técnica)		640
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Eletrónica	641
	2. Energia Elétrica	642
	3. Telecomunicação	643
	4. Técnica de Controlo (Instrumentalização de controlo)	644
	5. Biomédica	645
	6. Computadores	646
	7. Informática	647
	8. Ciências Computorizadas	648
	9. Sistema de Informação	649
	10. Tecnologia de Informação	650
	11. Software	651
	12. Mecatrónica	652

4. SUB-GRUPOS DAS CIÊNCIAS DA TERRA (vertente técnica)		660
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Temperatura dos solos	661
	2. Geofísica	662
	3. Design e Produção dos Recursos Geológicos e Subsolos	663
	4. Tecnologia Petrolífera	664
	5. Geologia	665
	6. Geodésia	666
	7. Geométrica	667
5. SUB GRUPOS DAS CIÊNCIAS NÁUTICAS E DO MAR (vertente técnica)		670
ÁREAS DISCIPLINARES	8. Navios	671
	9. Engenharia Mecânica de Navios	672
	10. Sistema de Engenharia de Navios	673
	11. Tecnologia do mar e navegação	674
	12. Oceanografia	675
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	680

VII. GRUPO DE CIÊNCIAS LINGÜÍSTICAS E LITERÁRIAS (CÓDIGO 700)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-RAMO DAS LÍNGUAS TÉTUM E PORTUGUESA		710
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Língua Tétum	711
	2. Língua Portuguesa	712
2. SUB-RAMOS DAS CIÊNCIAS LINGÜÍSTICAS E LITERÁRIAS		720
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Ciência Linguística	721
	2. Ciências Clássicas e Literatura	722
	3. Ciências de Arquivo	723
	4. Ciências documentais	724
	5. Outros ramos de ciências linguísticas e literárias não estabelecidos	725
3. SUB-RAMOS DAS LÍNGUAS ESTRANGEIRAS		730
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Língua Inglesa	731
	2. Língua Japonesa	732
	3. Língua Francesa	733
	4. Língua Malaia	734
	5. Língua Alemã	735
	6. Língua Mandarim	736
	7. Letras e Língua Coreana	737
	8. Língua Espanhola	738
	9. Latim	739
	10. Língua Indonésia	740
	11. Outras línguas estrangeiras	750

VIII. GRUPO DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA (CÓDIGO 800)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA		810
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Economia	811
	2. Economia do Desenvolvimento	812
	3. Contabilidade	813
	4. Economia Bancária	814
	5. Impostos e taxas	815
	6. Seguros de mercadorias	816
2. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DE GESTÃO		820
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Gestão	821
	2. Administração das Finanças	822
	3. Mercados	823
	4. Gestão de Transportes	824
	5. Gestão de Indústria	825
	6. Gestão de Informática	826
	7. Secretariado e Serviços de Gabinetes	827
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	830

IX. GRUPO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, POLÍTICAS E HUMANAS (CÓDIGO 900)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS SOCIAIS		910
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Ciências de Comunicação	911
	2. Jornalismo	912
	3. Relações Públicas	913
	4. Edição e Publicações	914
	5. Televisão e Filmes	915
	6. Gestão de Comunicação e Média	916
	7. Ciência do Bem-estar Social	917
	8. Sociologia	918
	9. Antropologia	919
	10. Demografia	920
2. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS POLÍTICAS		930
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Ciência Política	931
	2. Relações Internacionais	932
	3. Ciências de Administração (Empresarial, Pública, Desenvolvimento, etc.)	933
	4. Ciências de Governação	934
	5. Ciências Sociais e Políticas	935
	6. Políticas Públicas	936
3. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS HUMANAS		940
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Humanidades	941
	2. História	942
	3. Direito	943
	4. Notariado	944
	5. Criminologia	945
	6. Ciências de Policiamento	946
	7. Defesa Nacional	947
	8. Estudo de Desenvolvimento (Planeamento do Desenvolvimento Urbano e Cidade)	948
	9. Estudo Estratégico Regional (Europa, Ásia, América, Médio Oriente, etc.)	949
	10. Estudo Estratégico de Culturas	950
	11. Arqueologia	951
	12. Turismo	952
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	960

X. GRUPO DE CIÊNCIAS RELIGIOSAS E FILOSOFIA (CÓDIGO 1000)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB-GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS RELIGIOSAS		1010
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Religião Católica	1011
	2. Religião Protestante	1012
	3. Religião Muçulmana (Islão)	1013
	4. Sociologia da Religião	1014
	5. Religião Hinduísta	1015
	6. Religião Budista	1016
2. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA FILOSOFIA		1020
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Filosofia	1021
	2. Outros ramos da Filosofia	1022
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	1030

XI. GRUPO DE CIÊNCIAS DAS ARTES, DESIGN E MÉDIA (CÓDIGO 1100)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DAS ARTES DE PALCO		1110
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Artes	1112
	2. Teatro	1113
	3. Música	1114
	4. Coreometan	1115
	5. Dança	1116
2. SUB-RAMOS DE CIÊNCIAS DAS ARTES		1120
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Criação artística	1121
	2. Música Étnica (Música do Mundo)	1122
	3. Antropologia de Danças e Batuques	1123
	4. Arte e design	1124
	5. Paisagismo/jardinagem	1125
	6. Escultura	1126
	7. Artes Gráficas	1127
	8. Artes plásticas	1128
3. SUB RAMOS DE CIÊNCIAS DA PEQUENA INDÚSTRIA		1130
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Artesanato: escultura	1131
	2. Artesanato: artefactos em madeira	1132
	3. Artesanato: Peles	1133
	4. Artesanato: Mosaicos (Azulejos)	1134
	5. Artesanato: Têxtil	1135
	6. Artesanato: Metal e moedas	1136
4. SUB-RAMOS DE CIÊNCIAS DOS MEDIA/IMPrensa		1140
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Fotografia	1141
	2. Televisão	1142
	3. Reportagens (<i>Broadcasting</i>)	1143
	4. Gráfica e Edições	1144
5. SUB-RAMOS DAS CIÊNCIAS DE DESIGN		1150
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Design de Interiores	1151
	2. Design gráfico	1152
	3. Design industrial	1153
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	1160

XII. GRUPO DE CIÊNCIAS DAS ARTES, DESIGN E MÉDIA (CÓDIGO 1200)

GRUPO DE CIÊNCIAS, SUB GRUPOS E ÁREAS DISCIPLINARES		CÓDIGO
1. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DE EDUCAÇÃO (vertente ensino)		1210
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Educação Cívica e Cidadania	1211
	2. História	1212
	3. Economia	1213
	4. Geografia	1214
	5. Sociologia e Antropologia	1215
	6. Contabilidade	1216
	7. Procedimento de Mercadorias	1217
	8. Secretaria Administrativa	1218
	9. Sociologia (ciências sociais)	1219
	10. Educação para a Cooperação	1220
	11. Demografia e Meio Ambiente	1221
	12. Economia Cooperativa	1222
	13. Desenvolvimento e História	1223
2. SUB-GRUPOS DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO LINGÜÍSTICA (vertente ensino)		1230
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Língua Portuguesa	1231
	2. Língua Tétum	1232
	3. Língua Inglesa	1233
	4. Língua Francesa	1234
	5. Língua Alemã	1235
	6. Língua Espanhola	1236
	7. Língua Japonesa	1237
	8. Língua Coreana	1238
ÁREAS DISCIPLINARES	9. Língua Mandarim	1239
	10. Língua indonésia	1240
3. SUB-RAMOS DE CIÊNCIAS DESPORTIVAS E SAÚDEFÍSICA		1260
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Educação Física, Saúde e Relaxamento	1261
	2. Educação Física	1262
	3. Desporto e Saúde	1263
	4. Exercício Desportivo	1264
	5. Ciência Desportiva	1265

4. SUB-RAMOS DA MATEMÁTICA E DAS CIÊNCIAS NATURAIS (vertente ensino)		1270
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Biologia	1271
	2. Matemática	1272
	3. Física	1273
	4. Química	1274
	5. Ciências Naturais	1275
	6. Geografia	1276
5. SUB-RAMOS DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS E ESPECIALIZAÇÃO (vertente ensino)		1280
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Técnica de Engenharia Mecânica	1281
	2. Técnica de Construção	1282
	3. Técnica Eletrónica	1283
	4. Técnica Locomotiva	1284
	5. Técnica Informática	1285
	6. Bem-estar Familiar (modas, vestuário, etc)	1286
	7. Tecnológica e da Especialidade	1287
6. SUB-RAMOS DAS CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO		1290
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Educação Especial	1291
	2. Ensino recorrente	1292
	3. Professor do Ensino Básico	1293
	4. Professor de Jardim de Infância (Educação Pré-escolar)	1294
	5. Psicologia	1295
	6. Médias e Avaliação Educacional	1296
	7. Desenvolvimento Curricular	1297
	8. Tecnologias de Educação	1298
	9. Administração Escolar	1289
	10. Educação de crianças de menor idade	1290
	11. Currículo e Tecnologias de Educação	1291
	12. Orientação e Aconselhamento	1292
7. SUB RAMOS DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO ARTÍSTICA E E CULTURAL (vertente ensino)		1293
ÁREAS DISCIPLINARES	1. Arte, Teatro, Dança e Música	1294
	2. Design de moda	1295
	3. Música	1296
	4. Batuques e Cantares	1297
	5. Educação Profissional e Artesanato	1298
	6. Semi-artesanato	1299
ÁREAS DISCIPLINARES	OUTROS	1300

2. LIVRO II - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E FORMULÁRIOS

2.1. CAPÍTULO I - Elaboração do Portfólio

A avaliação do docente é da responsabilidade da sua IES e pressupõe a elaboração do respetivo portfólio.

O portfólio do docente integra os seguintes instrumentos:

- a. Habilitações literárias; qualificações profissionais; primeiro despacho de nomeação na sua IES; Breve cronologia sobre a colaboração do docente na sua IES desde a sua nomeação até à atualidade;
- b. *Curriculum Vitae*;
- c. Avaliação externa e interna do docente e respetiva classificação;
- d. O instrumento de descrição pessoal do docente;
- e. Acumulação e ponderação de créditos.

As avaliações do docente têm duas dimensões:

- a. Externa - avaliação realizada por alunos, colegas, superior hierárquico, (alínea a) do n.º 4 do artigo 38.º-A)
- b. Interna ou autoavaliação (alínea b) do n.º 4 do artigo 38.º-A).

A CEDU decide-se com base na apreciação positiva das seguintes pontuações:

1. A pontuação média total dos instrumentos da avaliação externa e interna, com base nas componentes de competência do docente;
2. A pontuação do IDP;
3. A pontuação atribuída à consistência entre os instrumentos de avaliação externa e interna;
4. A pontuação combinada dos créditos obtidos (com base na aplicação do sistema de acumulação e ponderação de créditos) e da avaliação do docente.

Avaliação Externa e Interna: esta avaliação é relativa às 4 (quatro) componentes da competência do docente, nomeadamente: (1) competência pedagógica; (2) profissional; (3) de personalidade e (4) social. A avaliação realiza-se através do preenchimento dos formulários publicados no presente Manual e respetiva atribuição de pontuação, em documento impresso. Todavia, gradualmente o membro do Governo responsável pelo Ensino Superior pretende implementar o preenchimento dos impressos através da internet (*online*).

A pontuação para classificar o desempenho do docente é de 1 a 5 valores, sendo atribuída do seguinte modo:

1 = Péssimo / muito baixo / nunca

2 = Medíocre / baixo / raro

3 = Suficiente / normal / às vezes

4 = Bom / alto / frequente

5 = Excelente / muito alto / sempre

O GabCEDU de cada IES coordena com a Faculdade/Departamento/Secção/Programa de estudo a realização da avaliação, de acordo com os formulários da avaliação constantes do presente Manual.

Os formulários são comuns a todas as IES, públicas e privadas, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 38.º-A do ECDU.

Tabela 2.1 Número total de avaliadores

N.º	Avaliação Externa	N.º de avaliadores por grupo
1	Estudantes	5
2	Colegas/pares	3
3	Superior hierárquico	1
TOTAL		9
N.º	Avaliação Interna	N.º de avaliadores por grupo
1	Docente	1
TOTAL		1
TOTAL DE AVALIADORES		10

A contagem total de pontos é efetuada pelos técnicos do GabCEDU de cada IES e pode ser confirmada pelos técnicos do RENACEDU no âmbito das suas competências de monitorização e fiscalização. A avaliação obedece aos seguintes procedimentos:

1. A avaliação baseia-se na perceção do avaliador relativamente às quatro componentes de competência do docente (1 - pedagógica; 2 - profissional; 3 - personalidade e 4 - social).
2. Cada avaliador atribui ao docente uma pontuação de 1 a 5 valores, respeitante a cada componente.
3. A pontuação total do docente é obtida a partir da média das pontuações atribuídas pelos grupos de avaliadores (alunos, pares, chefias e o próprio docente).
4. A pontuação referida no número anterior é utilizada para certificar o docente, tendo em conta as regras seguintes: (1) média mínima de cada um dos componentes de competência maior ou igual a 3,00; (2) média mínima do total dos instrumentos (formulários) igual ou superior a 3,50.

A tabela 2.2. ilustra a avaliação por componente a efetuar por cada grupo de avaliadores e pontuação mínima necessária.

Tabela 2.2 Avaliação por componente e pontuação

Nome do(a) docente:					
N° da inscrição:					
AVALIADOR		PONTUAÇÃO DAS COMPONENTES			
		Pedagógica	Profissional	Personalidade	Social
1	Alunos (5 pessoas)				
2	Pares (3 pessoas)				
3	Chefia (1 pessoa)				
4	Docente (o próprio)				
	Média de cada um dos componentes de competência da certificação	Média mínima = 3,00	média mínima = 3,00	média mínima = 3,00	média mínima = 3,00
	Média global dos instrumentos (formulários)	média mínima = 3,50			
Conclusão conforme a pontuação de avaliação: APROVADO(A)/REPROVADO(A)					

A - Fórmulas para o cálculo da média de cada componente

Fórmula para a pontuação das componentes, atribuída pelos alunos avaliadores: é considerada a pontuação média atribuída pelos alunos ou estudantes avaliadores (5 pessoas Alu1 a Alu5) para cada uma das quatro componentes (comp : 1 - pedagógica; 2 - profissional; 3 - personalidade; e 4 - social).

$$X = \frac{35.MGA + 30.MGB + 15.MGC + 10.MGD + 10.MGE}{100}$$

$$\bar{X}_{\text{componente aluno}} = \frac{\bar{X}_{\text{comalu1}} + \bar{X}_{\text{comalu2}} + \bar{X}_{\text{comalu3}} + \bar{X}_{\text{comalu4}} + \bar{X}_{\text{comalu5}}}{5}$$

Exemplo:

$$\bar{X}_{\text{componente aluno}} = \frac{(\bar{X}_{\text{alu1}})4 + (\bar{X}_{\text{alu2}})3 + (\bar{X}_{\text{alu3}})4 + (\bar{X}_{\text{alu4}})4 + 4(\bar{X}_{\text{alu5}})4}{5}$$

$$\bar{X}_{\text{componente aluno}} = \frac{4+3+4+4+4}{5} = 3,8$$

Nota;

$\bar{X}$ = Media

$\bar{X}$ = Médias das Médias

$\bar{X}_{\text{comalu1}}$ ou $\bar{X}_{\text{alu1}}$ é a media componente aluno 1

$\bar{X}_{\text{comalu2}}$ ou $\bar{X}_{\text{alu2}}$ é a media componente aluno 2

$\bar{X}_{\text{comalu3}}$ ou $\bar{X}_{\text{alu3}}$ é a media componente aluno 3

$\bar{X}_{\text{comalu4}}$ ou $\bar{X}_{\text{alu4}}$ é a media componente aluno 4

$\bar{X}_{\text{comalu5}}$ ou $\bar{X}_{\text{alu5}}$ é a media componente aluno 5

Fórmula para a pontuação das componentes, atribuída pelos pares:

É considerada a pontuação média atribuída pelos pares (3 pessoas, P1 a P3) para cada componente de competência (comp: 1- pedagógica; 2-profissional; 3-personalidade; e 4-social).

$$\bar{X}_{\text{componente pares}} = \frac{\bar{X}_{\text{compar1}} + \bar{X}_{\text{compar2}} + \bar{X}_{\text{compar3}}}{3}$$

Exemplo:

$$\bar{X}_{\text{componente pares}} = \frac{(\bar{X}_{\text{par1}})3 + (\bar{X}_{\text{par2}})4 + (\bar{X}_{\text{par3}})4}{3}$$

$$\bar{X}_{\text{componente pares}} = \frac{3+4+4}{3} = 3,67$$

Nota;

$\bar{X}_{\text{compar1}}$ ou $\bar{X}_{\text{par1}}$ é a media componente pares 1

$\bar{X}_{\text{compar2}}$ ou $\bar{X}_{\text{par2}}$ é a media componente pares 2

$\bar{X}_{\text{compar3}}$ ou $\bar{X}_{\text{par3}}$ é a media componente pares 3

$\bar{X}_{\text{compar4}}$ ou $\bar{X}_{\text{par4}}$ é a media componente pares 4

$\bar{X}_{\text{compar5}}$ ou $\bar{X}_{\text{par5}}$ é a media componente pares 5

Fórmula para a pontuação das componentes, atribuída pelo superior hierárquico e pelo chefia:

É considerada a soma dos pontos atribuídos a todos os componentes divididos pelo total dos componentes analisados (soma do total dos componentes dividido por 4). A média para cada componente será obtida a partir da seguinte fórmula:

$$\bar{X}_{\text{componente chefia}} = \frac{\bar{X}_{\text{comped1}} + \bar{X}_{\text{comprof2}} + \bar{X}_{\text{comper3}} + \bar{X}_{\text{comsoc4}}}{4}$$

Exemplo:

$$\bar{X}_{\text{componente chefia}} = \frac{(\bar{X}_{\text{ped}})3 + (\bar{X}_{\text{prof}})4 + (\bar{X}_{\text{per}})4 + (\bar{X}_{\text{sos}})4}{4}$$

$$\bar{X}_{\text{componente chefia}} = \frac{3+4+4+4}{4} = 3,75$$

Nota;

$\bar{x}_{comped1}$ ou $\bar{x}_{ped}$ é a media componente pedagogio chefia

$\bar{x}_{comprof2}$ ou $\bar{x}_{prof}$ é a media componente profissional chefia

$\bar{x}_{comper3}$ ou $\bar{x}_{per}$ é a media componente personalidade chefia

$\bar{x}_{comsos4}$ ou $\bar{x}_{sos}$ é a media componente social chefia

Fórmula para a pontuação das componentes, atribuída pelo superior hierárquico e pelo próprio docente:

$$\bar{X}_{componentedocente} = \frac{\bar{X}_{comped1} + \bar{X}_{comprof2} + \bar{X}_{comper3} + \bar{X}_{comsoc4}}{4}$$

Exemplo:

$$\bar{X}_{componente docente} = \frac{(\bar{X}_{ped})4 + (\bar{X}_{prof})4 + (\bar{X}_{per})4 + (\bar{X}_{sos})4}{4}$$

$$\bar{X}_{componente docente} = \frac{4+4+4+4}{4} = 4,00$$

Nota;

$\bar{x}_{comped1}$ ou $\bar{x}_{ped}$ é a media componente pedagogio docente

$\bar{x}_{comprof2}$ ou $\bar{x}_{prof}$ é a media componente profissional docente

$\bar{x}_{comper3}$ ou $\bar{x}_{per}$ é a media componente personalidade doente

$\bar{x}_{comsos4}$ ou $\bar{x}_{sos}$ é a media componente social docente

B - Fórmula para o cálculo da média global dos instrumentos de avaliação (formulários).

Consiste na pontuação média atribuída aos componentes de competência do docente pelos alunos, pares, chefias, e próprio DCC.

$\bar{X}_{total}$ é a pontuação média atribuída aos componentes de competência do docente pelos alunos, pares, chefias, e próprio DCC.

$$\bar{X}_{total} = \frac{\bar{X}_{comalu1} + \bar{X}_{compar2} + \bar{X}_{comchef3} + \bar{X}_{compessoal doc4}}{4}$$

Exemplo:

$$\bar{X}_{total} = \frac{(\bar{X}_{alu})3,8 + (\bar{X}_{par})3,67 + (\bar{X}_{chef})3,75 + (\bar{X}_{pessoal doc})4}{4}$$

$$\bar{\bar{X}}_{Total} = \frac{3,8+3,67+3,75+4}{4} = 3,81$$

Nota;

$\bar{\bar{X}}$ = Medias das medias

$\bar{x}_{comalu1}$ ou $\bar{x}_{alu}$ é as medias das medias componentes dos alunos

$\bar{x}_{compar2}$ ou $\bar{x}_{par}$ é as medias das medias componentes dos pares

$\bar{x}_{comchef3}$ ou $\bar{x}_{chef}$ é as medias das medias componentes dos chefias

$\bar{x}_{compessoal doc4}$ ou $\bar{x}_{pessoal doc}$ é as medias das medias componentes pessoal docentes

B. Instrumento de Descrição Pessoal do Docente

O IDP constitui uma parte integrante do seu portfólio e uma dimensão da autoavaliação.

O IDP inclui a declaração pessoal do próprio docente sobre a sua contribuição para a implementação e o desenvolvimento dos três pilares do ensino superior: (1) docência/pedagogia; (2) investigação e (3) serviço à comunidade.

Este instrumento de avaliação é composto por cinco componentes A, B, C, D e E, com referência à competência do docente a nível pedagógico, profissional, de personalidade e social.

A avaliação de cada componente tem em conta, por sua vez, determinados parâmetros:

- **Componente A:** *Desenvolvimento da qualidade de Ensino:* os parâmetros de avaliação neste domínio são: (1) criatividade; (2) impacto na mudança; (3) disciplina; (4) modelo e (5) receptividade a críticas.
- **Componente B:** *Desenvolvimento da ciência e especialização:* os parâmetros de avaliação neste domínio são: (6) produtividade científica; (7) aplicação; (8) inovação; (9) consistência e (10) metas de trabalho.
- **Componente C:** *Prestação dos serviços sociais dedicados à sociedade:* os parâmetros de avaliação neste domínio são: (11) implementação de atividades sociais; (12) mudanças; (13) apoios à comunidade; (14) capacidade organizacional e (15) capacidade de cooperação.
- **Componente D:** *Gestão Institucional:* os parâmetros de avaliação neste domínio são: (16) implementação das atividades; (17) apoio institucional; (18) autogestão; (19) responsabilidade e (20) firmeza de princípios.
- **Componente E:** *Promoção da qualidade das atividades estudantis:* os parâmetros de avaliação neste domínio são (21) função/papel; (22) implementação das atividades; (23) interação e (24) benefício das atividades.

A avaliação das componentes, parâmetros e competências do docente encontra-se esquematizada na tabela 2.3. infra:

Tabela 2.3 Instrumento da Descrição Pessoal (autoavaliação do docente)

Componentes dos Três Pilares do Ensino Superior	Valor (%)	Parâmetros de avaliação	COMPETÊNCIAS			
			PED.	PROF	PERS.	SOC.
Desenvolvimento da qualidade do ensino e aprendizagem (A)	35%	1. Criatividade				
		2. Impacto na mudança				
		3. Disciplina				
		4. Modelo				
		5. Receptividade a críticas				
Desenvolvimento científico (B)	30%	6. Produtividade académica				
		7. Aplicação				
		8. Inovação				
		9. Consistência				
		10. Metas de trabalho				
Serviço à Comunidade (C)	15%	11. Implementação das atividades sociais				
		12. Mudanças				
		13. Apoio à comunidade				
		14. Capacidade organizacional				
		15. Capacidade de cooperação				

Gestão Institucional (D)	10%	16. Implementação de atividades				
		17. Apoio Institucional				
		18. Auto-gestão				
		19. Responsabilidade				
		20. Firmeza de princípios				
Promoção da qualidade das atividades dos alunos (E)	10%	21. Função				
		22. Implementação das atividades				
		23. Interação				
		24. Benefício das atividades				

Ao preencher o IDP, o docente é obrigado a responder a perguntas sobre a atividade docente por si desenvolvida, devendo fazê-lo de uma forma honesta, objetiva e profissional.

O presente Manual introduz o “Guião de Avaliação do Instrumento de Descrição Pessoal - Guião IDP” (ver anexo V do Livro II) e fornece informações sobre as atividades desenvolvidas pelo docente relacionadas com as suas competências.

Para cada item relativo às atividades desenvolvidas faz-se uma avaliação através da utilização de adjetivos opostos (*semantic differential*), sendo que um adjetivo reflete o caráter negativo e o outro reflete o caráter positivo do item avaliado.

Para cada item é atribuído um valor nominal de 1 a 5, sendo 1 o valor mais baixo e 5 o mais alto.

O preenchimento dos itens do IDP é obrigatório.

No caso de haver um item do IDP não preenchido, considera-se o mesmo é nulo (N).

A avaliação do IDP contempla também o *curriculum vitae* do docente.

O modelo de CV comum a todos os docentes encontra-se no anexo VI do Livro II.

A atribuição de valores (1 a 5) a cada item é efetuada de acordo com os seguintes critérios:

1. O avaliador atribui um valor de 1 a 5 a cada item.
2. O docente é aprovado quando o valor mínimo final (VF) obtido for 3,00 e”.3,00
3. O Valor Final (VF) que se calcula através da seguinte fórmula:

$$VF = \frac{\sum[(\text{Valor}) \times (\text{Scor medias das medias})]}{100}$$

VF = 35. média global A (MGA) + 30 média global B (MGB) + 15. media global C (MGC) + 10 media global D (MGD) + 10 media global E (MGE), que se calcula através da seguinte fórmula:

$$VF = \frac{35.MGA + 30.MGB + 15.MGC + 10.MGD + 10.MGE}{100}$$

Exemplo;

$$VF = \frac{35.3,5 + 30.4 + 15.5 + 10.4 + 10.4}{100} = 3,98$$

Tabela 2.4. – Procedimento para a obtenção da aprovação no âmbito do IDP

Componentes dosTrês Pilares do Ensino Superior	Valor	Itens sujeitos à avaliação	Avaliador 1		Avaliador 2	
			Valor	Média global	Valor	Média global
Desenvolvimentoda qualidade de aprendizagem (A)	35%	1. Criatividade		Média global(A)		Média global(A)
		2. Impacto na mudança				
		3. Disciplina				
		4. Modelo				
		5. Recetividade e críticas				
DesenvolvimentoCientífico (B)	30%	6. Produtividade académica		Média global(B)		Média global(B)
		7. Sentido e funções				
		8. Inovação				
		9. Consistência				
		10. Metas de trabalho				
Dedicação à Sociedade (C)	15%	11. Implementação das atividadessociais		Média global(C)		Média global(C)
		12. Mudanças				
		13. Apoio sociedade				
		14. Capacidade organizacional				
		15. Capacidade de cooperação				
Gestão Institucional(D)	10%	16. Implementação de atividades		Média global(D)		Média global(D)
		17. Apoio Institucional				
		18. Autogestão				
		19. Responsabilidade				
		20. Firmeza de princípios				
Promover a Qualidade das Atividades dos Alunos (E)	10%	21. Função		Média global(E)		Média global(E)
		22. Implementação das atividades				
		23. Interação				
		24. Benefício das atividades				
VF Avaliador1						
VF Avaliador 2						
VF Verificado						
Conclusão				Aprovado/Reprovado		

Nota:

1. O avaliador 1 e o avaliador 2 são designados pelos órgãos estatutariamente competentes da sua IES, de acordo com o respetivo Regulamento Interno.
2. O Valor Final de cada avaliador é obtido através da fórmula acima referida.
3. Se houver diferença entre o VF atribuído pelo avaliador 1 e pelo avaliador 2 e se for muito diferente a classificação (aprovado/reprovado), o responsável máximo do GabCEDU remete o processo para reavaliação dos avaliadores.
4. Caso ainda persista uma diferença acentuada do VF atribuído pelos avaliadores, o responsável máximo do GabCEDU toma a decisão final sobre a avaliação segundo a média final da pontuação de ambos os avaliadores, e informa o RENACEDU.

Consistência de Avaliação

A consistência de avaliação visa comparar o valor da “avaliação da perceção” com a “avaliação do IDP”. A consistência é alta quando os dois valores são iguais ou aproximados e é baixa quando o não são. A tabela 2.5. exemplifica a estimativa do valor percecional (VP).

Tabela 2.5 Cálculo de categoria do valor percecional

N.º	Fonte de Avaliação	Média das Avaliações
1	5 Alunos	Média da avaliação de 5 alunos
2	3 colegas/pares	Média da avaliação de 3 colegas/pares
3	1 Chefia	Avaliação da Chefia
4	O Próprio docente	Autoavaliação
Total: 10 Avaliadores		Média da avaliação dos 10 avaliadores
Média das médias do total instrumento		5
Contagem	$\text{Valor Cumulativo} = \frac{\text{Médias das médias de 10 avaliadores}}{5} \times 100\%$	
	Exemplo: $VC = \frac{(\chi ME + MP + MC + MD)}{4} = \frac{(3,8 + 3,67 + 3,75 + 4)}{4} = \frac{3,8}{5} \times 100\% = 76\%$	
Categoria (escolher um)		(1) Alto se for superior a 70% (2) Normal se for valor entre 50% e 70% (3) Baixa se for inferior a 50%

Nota:

- cMA é a Média do aluno
- cMP é a Média dos pares
- cMC é a Média da chefia
- cMD é a Média do docente

A fórmula para calcular o valor ou pontuação da descrição pessoal é a seguinte:

$$\frac{[\text{valor final DP}]}{\text{Score de média das médias}} \times 100\% = \frac{[\text{valor final DP}]}{5} \times 100\%$$

Exemplo:

$$\frac{[\text{valor final DP}]}{\text{Score de média das médias}} \times 100\% = \frac{[3,98]}{5} \times 100\% = 79,6\%$$

A categoria do valor final da DP é escolhida pelos seguintes critérios:

- (1) Alto se for superior a 70%
- (2) Normal se for valor entre 50% e 70%
- (3) Baixa se for inferior a 50%

A conclusão de aprovação ou reprovação está descrita na Tabela 2.6. infra:

Tabela 2.6. Critérios de Aprovação baseados no Valor da Consistência

Nº	Categoria de consistência baseadano instrumento da percepção (*)	Categoria de consistência baseada no IDP (**)	Valor da consistência	Conclusão
1	Alto	Alto	Alto	<i>Aprovado</i>
2	Normal	Normal	Alto	<i>Aprovado</i>
3	Baixa	Baixa	Alto	<i>Aprovado</i>
4	Alto	Normal	Normal	<i>Aprovado</i>
5	Normal	Alto	Normal	<i>Aprovado</i>
6	Normal	Baixa	Normal	<i>Aprovado</i>
7	Baixa	Normal	Normal	<i>Aprovado</i>
8	Alto	Baixa	Baixa	<i>Reprovado</i>
9	Baixa	Alto	Baixa	<i>Reprovado</i>

Nota:

(*) Adquirida pela tabela 2.5

(**) Adquirida pela fórmula da categoria da Descrição Pessoal.

Recapitulação dos Resultados

A recapitulação dos resultados **resume todas as conclusões dos avaliadores** numa tabela para facilitar a interpretação global dos resultados (tabela 2.7.), bem como a recapitulação do total de créditos do docente, obtidos por via da aplicação do Sistema de Acumulação e Ponderação de Créditos (tabela 2.8).

Tabela 2.7 Recapitulação dos resultados finais do docente

Nº	Fontes de avaliação	Conclusão (*)
1	Instrumento Percepção dos 4 grupos de avaliação da percepção (alunos, pares, superior hierárquico e o próprio docente)	Aprovado/Reprovado
2	Instrumento da Descrição Pessoal	Aprovado/Reprovado
3	Valor da Consistência	Aprovado/Reprovado
Conclusão Final		Aprovado/Reprovado

Tabela 2.8 Recapitulação do total de créditos do docente

Categorias	Sistema de Acumulação e ponderação decréditos	N.º total de créditos acumulados	Ponderação de créditos n.º 3 do artigo 31.º-F	Ponderação de créditos n.º 2 do artigo 31.º-F
Categoria 2	Ensino e Transferência do conhecimento		(30%)	(60%)
Categoria 3	Investigação		(60%)	(30%)
Categoria 4	Serviço à comunidade		(10%)	(10%)
Total de Créditos Absolutos				

Efeitos da avaliação do desempenho na progressão da carreira docente:

Para progredir na carreira docente universitária, o docente tem de ser submetido a uma avaliação do desempenho nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 50.º da Lei de Bases da Educação: *“A progressão na carreira está necessariamente ligada à avaliação do desempenho de toda a atividade desenvolvida, individualmente ou em grupo, na instituição educativa, no plano da educação e ensino e da prestação de outros serviços à comunidade, bem como às qualificações profissionais pedagógicas e científicas”*.

Na conclusão final da avaliação, especifica-se se um docente é aprovado, sendo-o quando obtiver uma avaliação do desempenho positiva.

De modo a aferir se o docente aprovado se encontra em condições para progredir para categoria e respetivo escalão ou nível superior, é necessário verificar ainda o número de créditos do docente e a respetiva ponderação.

De salientar que, nos termos do disposto no artigo 38.º-C do ECDU a avaliação de desempenho positiva é uma das condições a ser satisfeita para:

1. Renovação dos contratos por tempo determinado dos docentes não integrados na carreira;
2. Promoção e progressão na carreira e consequente alteração do posicionamento remuneratório com a salvaguarda do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 31.º-C do ECDU.

A avaliação positiva é obrigatória também para a certificação e atribuição do respetivo número de registo ao docente universitário. A avaliação tem impacto ainda na atualização da certificação do docente, no âmbito da progressão na carreira.

Assim, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 38.º-C do ECDU, a avaliação de desempenho negativa durante dois anos consecutivos impede a progressão na carreira (mesmo estando preenchido o número mínimo de créditos para o efeito) e determina a suspensão na progressão na carreira até posterior avaliação positiva do docente por dois anos consecutivos.

2.2. CAPÍTULO II – Formulários de Avaliação

Sem prejuízo das regras de avaliação do desempenho docente universitário previstas nos regulamentos próprios de cada IES (desde que as mesmas não contrariem o disposto no ECDU), nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 38.º-A do ECDU, os formulários de avaliação, publicados no presente Manual, são de aplicação obrigatória e comum a todas as IES.

Os documentos impressos de certificação do docente universitário, constantes do presente Manual, são disponibilizados pelo GabCEDU de cada IES, através dos competentes serviços administrativos. Os documentos podem ser disponibilizados também, via eletrónica, no próprio *site* das IES.

O avaliador efetua a avaliação através do preenchimento dos formulários, podendo o mesmo ser efetuado através de impressos ou via *online*, quando esta modalidade estiver disponível.

O mecanismo do processo de avaliação do docente online é efetuado através do Procedimento Operacional descrito no livro I, capítulo IV do presente Manual. Os formulários de avaliação comuns a todas as IES (nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 38.º-A do ECDU), o Guião IDP e o modelo de CV encontram-se nos anexos das páginas seguintes deste livro II do Manual CEDU.

2.3. ANEXOS

Lista dos anexos:

Anexo I - Instrumento da certificação do docente – estudante avaliador

Anexo II - Instrumento da certificação do docente – pares avaliadores

Anexo III - Instrumento da certificação do docente - superior hierárquico avaliador

Anexo IV - Instrumento de certificado do docente - auto- avaliação

Anexo V - Guião do instrumento de descrição pessoal do docente: Guião IDP

Anexo VI - Modelo de *Curriculum Vitae* (CV) do docente Universitário.

Os anexos que a seguir se apresentam relacionam-se com a avaliação de desempenho do docente estruturados com base nos seguintes critérios:

Competência Pedagógica	Competência Profissional	Personalidade	Competência Social
1. Seriedade da preparação das aulas	10. Domínio das áreas disciplinares relativas à sua função principal	18. Dignidade e personalidade docente	24. Capacidade de expressão
2. Organização e disciplina da efetuação das aulas	11. Capacidade de explicações interdisciplinares do tópico atual com outros	19. Honestidade e justiça na tomada da decisão	25. Capacidade de aceitar críticas, sugestões dos estudantes
3. Adaptação da gestão das aulas com as metas de aprendizagem	12. Capacidade de ilustração das áreas interdisciplinares com a realidade quotidiana	20. Ser modelo de comportamento	26. Fácil convivência com os seus pares, funcionários e estudantes
4. Disciplina e cumprimento dos regulamentos académicos	13. Domínio das questões (referências) potenciais nas áreas de aprendizagem	21. Palavra de ordem e medidas	27. Fácil convivência social
5. Domínio do uso das médias e tecnologia de aprendizagem	14. Disponibilidade de refletir e discutir os problemas enfrentados com os pares	22. Auto-confiança em quaisquer situações	28. Tolerância sobre as diferentes confissões religiosas da sociedade
6. Utilização de modos variados de avaliação do comportamento de estudo dos alunos	15. Envolver os alunos na investigação/análises e o projeto desenvolvido pelo docente	23. Neutro e justo com os pares	
7. Objetividade de avaliação aos estudantes	16. Capacidade de conseguir o avanço da ciência e tecnologia para potencializar o processo de aprendizagem		
8. Capacidade de orientar os estudantes	17. Envolvimento nos trabalhos científicos nas organizações profissionais		
9. Perceção positiva sobre a capacidade dos alunos			

2.3.1. ANEXO I - Instrumento da Certificação do Docente (Avaliação pelos Estudantes)

IDENTIDADE DO(A) DOCENTE

1. Nome do(a) docente em avaliação	
2. N.º de identificação	
3. IES proponente	
4. N.º de inscrição	
5. Área disciplinar de certificação	

FICHA DE AVALIAÇÃO PELOS ESTUDANTES

Orientações:

Segundo o seu conhecimento, faça uma avaliação justa, objetiva e responsável do seu docente. A sua informação é estritamente confidencial e limitada apenas a este processo de avaliação.

A avaliação é feita sobre os aspetos apresentados na tabela seguinte, bastando marcar um círculo em redor de um único número de 1 a 5, na coluna da pontuação.

Cada número corresponde à seguinte classificação:

- 1 = Muito mau/muito baixo/nunca existe
- 2 = Mau/baixo/às vezes
- 3 = Normal/Suficiente/às vezes
- 4 = Bom/alto/frequente
- 5 = Muito bom/muito alto/frequente

Nº	Aspetos da avaliação	Pontuação				
A. Competência Pedagógica						
1	Preparação das aulas e práticas	1	2	3	4	5
2	Organização e disciplina nas aulas	1	2	3	4	5
3	Capacidade para criar um ambiente vivo nas aulas	1	2	3	4	5
4	Dar matérias e respostas claras às perguntas nas aulas	1	2	3	4	5
5	Aproveitamento dos meios e tecnologia pedagógica	1	2	3	4	5
6	Variedade nas formas de avaliação dos resultados de aprendizagem	1	2	3	4	5
7	Atribuição do <i>feedback</i> sobre os trabalhos/avaliação	1	2	3	4	5
8	Adaptação das matérias do exame/trabalho ao objetivoda disciplina	1	2	3	4	5
9	Harmonização das notas atribuídas na pauta com o resultado da aprendizagem	1	2	3	4	5
Pontuação A						
B. Competência Profissional						
10	Capacidade de explicar corretamente os conteúdos/abordagem/tópico/conceito	1	2	3	4	5
11	Capacidade de dar exemplos relevantes dos conceitos	1	2	3	4	5
12	Capacidade de explicações interdisciplinares do tópico atual com outros	1	2	3	4	5
13	Capacidade de explicações interdisciplinares do tópico atual com as realidades quotidianas	1	2	3	4	5
14	Domínio das questões mais avançadas da disciplina(matérias/referências das aulas de aprendizagem)	1	2	3	4	5
15	Utilização dos resultados da investigação para promover aqualidade de aprendizagem nas aulas	1	2	3	4	5
16	Envolver estudantes na investigação/análises ou desenvolver o desenho efetuado pelo docente	1	2	3	4	5
17	Capacidade do uso das várias tecnologias de comunicação	1	2	3	4	5

Pontuação B						
C. Personalidade						
18	Dignidade e personalidade como docente	1	2	3	4	5
19	Honestidade e justiça na tomada da decisão	1	2	3	4	5
20	Ser modelo através da posição e comportamento	1	2	3	4	5
21	Palavra de ordem e medidas	1	2	3	4	5
22	Autoconfiança em qualquer situação	1	2	3	4	5
23	Justo e neutral com todos os estudantes	1	2	3	4	5
Pontuação C						
D. Competência Social						
24	Capacidade de expressão	1	2	3	4	5
25	Capacidade de aceitar críticas e sugestões dos estudantes	1	2	3	4	5
26	Conhecer bem os estudantes da sua disciplina	1	2	3	4	5
27	Conviver facilmente com os pares, funcionários e estudantes	1	2	3	4	5
28	Tolerância nas confissões religiosas dos estudantes	1	2	3	4	5
Pontuação D						
Pontuação Total						

(local), ____/ ____/ 20__

Estudante avaliador(a),

(.....)

N.º de registo do estudante

2.3.2 ANEXO II – Instrumento de Certificação do Docente (avaliação pelos pares)

IDENTIDADE DO(A) DOCENTE

1. Nome do(a) docente avaliado(a)	
2. N.º de identificação	
3. IES proponente	
4. N.º de inscrição	
5. Área disciplinar de certificação	

FICHA DE AVALIAÇÃO PELOS PARES

Orientações:

Segundo o seu conhecimento, faça uma avaliação justa, objetiva e responsável do seu colega docente. A sua informação é estritamente confidencial e limitada apenas a este processo de avaliação.

A avaliação é feita sobre os aspetos apresentados na tabela seguinte, bastando marcar um círculo em redor de um único número de 1 a 5, na coluna da pontuação.

Cada número corresponde à classificação seguinte:

- 1 = Muito mau/muito baixo/nunca existe
- 2 = Mau/baixo
- 3 = Normal/suficiente
- 4 = Bom/alto
- 5 = Muito bom/muito alto

Nº	Aspetos da avaliação	Pontuação
A. Competência Pedagógica		
1	Seriedade da preparação das aulas (programas, plano de qualidade e sua implementação)	1 2 3 4 5
2	Organização e disciplina da efetuação (preencher os encontros graduais) das aulas	1 2 3 4 5
3	Adaptação da gestão das aulas com as metas de aprendizagem	1 2 3 4 5
4	Disciplina e cumprimento dos regulamentos académicos	1 2 3 4 5
5	Domínio do uso dos média e tecnologias de aprendizagem	1 2 3 4 5
6	Utilização de modos variados de avaliação do comportamento de estudo dos alunos	1 2 3 4 5
7	Objetividade de avaliação aos estudantes	1 2 3 4 5
8	Capacidade de orientar os estudantes	1 2 3 4 5
9	Perceção positiva sobre a capacidade dos alunos	1 2 3 4 5

Pontuação A		
B. Competência Profissional		
10	Domínio das áreas disciplinares relativas à sua função principal	1 2 3 4 5
11	Capacidade de explicações interdisciplinares do tópico atual com outros	1 2 3 4 5
12	Capacidade de ilustração das áreas interdisciplinares com a realidade quotidiana	1 2 3 4 5
13	Domínio das questões (referências) potenciais nas áreas de aprendizagem	1 2 3 4 5
14	Disponibilidade de refletir e discutir os problemas enfrentados com os pares	1 2 3 4 5
15	Envolver os alunos na investigação/análises e o projeto desenvolvido pelo docente	1 2 3 4 5
16	Capacidade de conseguir o avanço da ciência e tecnologia para potencializar o processo de aprendizagem	1 2 3 4 5
17	Envolvimento nos trabalhos científicos nas organizações profissionais	1 2 3 4 5
Pontuação B		
C. Personalidade		
18	Dignidade e personalidade docente	1 2 3 4 5
19	Honestidade e justiça na tomada da decisão	1 2 3 4 5
20	Ser modelo de comportamento	1 2 3 4 5
21	Palavra de ordem e medidas	1 2 3 4 5
22	Autoconfiança em quaisquer situações	1 2 3 4 5
23	Neutro e justo com os pares	1 2 3 4 5
Pontuação C		
D. Competência Social		
24	Capacidade de expressão	1 2 3 4 5
25	Capacidade de aceitar críticas, sugestões dos estudantes	1 2 3 4 5
26	Fácil convivência com os seus pares, funcionários e estudantes	1 2 3 4 5
27	Fácil convivência social	1 2 3 4 5
28	Tolerância sobre as diferentes confissões religiosas da sociedade	1 2 3 4 5
Pontuação D		
Pontuação Total		

(local), ____ / ____ / 20__

Colega docente avaliador(a),

(.....)

N.º de identificação

2.3.3 ANEXO III - Instrumento da Certificação (avaliação pelo superior hierárquico)

IDENTIDADE DO(A) DOCENTE

1. Nome do(a) docente avaliado(a)	
2. N.º de identificação	
3. IES proponente	
4. N.º de inscrição	
5. Área disciplinar de certificação	

FICHA DE AVALIAÇÃO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO

Orientações

Segundo seu conhecimento, faça uma avaliação justa, objetiva e responsável do seu subordinado. A sua informação é estritamente confidencial e limitada apenas a este processo de avaliação.

A avaliação é feita sobre os aspetos apresentados na tabela seguinte, bastando marcar um círculo em redor de um único número de 1 a 5, na coluna da pontuação.

Cada número corresponde à classificação seguinte:

- 1 = Muito mau/muito baixo/nunca existe
- 2 = Mau/baixo
- 3 = Normal/suficiente
- 4 = Bom/alto
- 5 = Muito bom/muito alto

Nº	Aspetos de avaliação	Pontuação				
A. Competência Pedagógica						
1	Seriedade da preparação das aulas (programas, plano de qualidade e sua implementação)	1	2	3	4	5
2	Organização e disciplina da efetuação das aulas(preencher os encontros graduais)	1	2	3	4	5
3	Adaptação da gestão das aulas às metas de aprendizagem	1	2	3	4	5
4	Disciplina e cumprimento dos regulamentos académicos	1	2	3	4	5
5	Domínio do uso das médias e tecnologia de aprendizagem	1	2	3	4	5
6	Utilização de modos variados de avaliação do comportamento de estudo dos alunos	1	2	3	4	5
7	Objetividade de avaliação aos estudantes	1	2	3	4	5
8	Capacidade de orientar os estudantes	1	2	3	4	5
9	Perceção positiva sobre a capacidade dos alunos	1	2	3	4	5

Pontuação A						
B. Competência Profissional						
10	Domínio das áreas disciplinares da sua função principal	1	2	3	4	5
11	Capacidade de explicações interdisciplinares do tópico atual com outros	1	2	3	4	5
12	Capacidade de ilustração das áreas interdisciplinares com a realidade quotidiana	1	2	3	4	5
13	Domínio das questões (referências) potenciais nas áreas de aprendizagem	1	2	3	4	5
14	Disponibilidade de refletir e discutir os problemas com os pares	1	2	3	4	5
15	Envolver os alunos na investigação ou nas análises e no projeto desenvolvido pelo docente	1	2	3	4	5
16	Capacidade de conseguir o avanço da ciência e tecnologia para potencializar o processo de aprendizagem	1	2	3	4	5
17	Envolvimento nos trabalhos científicos nas organizações profissionais	1	2	3	4	5
Pontuação B						
C. Personalidade						
18	Dignidade e personalidade do docente	1	2	3	4	5
19	Honestidade e justiça na tomada da decisão	1	2	3	4	5
20	Ser modelo de comportamento	1	2	3	4	5
21	Palavra de ordem e medidas	1	2	3	4	5
22	Autoconfiança em quaisquer situações	1	2	3	4	5
23	Neutro e justo no comportamento com os pares	1	2	3	4	5
Pontuação C						
D. Competência Social						
24	Capacidade de expressão	1	2	3	4	5
25	Capacidade de aceitar críticas e sugestões dos estudantes	1	2	3	4	5
26	Fácil convivência com os seus pares, funcionários e estudantes	1	2	3	4	5
27	Fácil convivência social	1	2	3	4	5
28	Tolerância sobre as diferentes confissões religiosas da sociedade	1	2	3	4	5
Pontuação D						
Pontuação Total						

(local), ____ / ____ / 20__

Superior Hierárquico Avaliador,

(.....)

N.º de identificação

2.3.4. ANEXO IV - Instrumento da Certificação (autoavaliação do docente)

IDENTIDADE DO(A) DOCENTE

1. Nome do(a) docente avaliado(a)	
2. N.º de identificação	
3. IES proponente	
4. N.º de inscrição	
5. Área disciplinar de certificação	

FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO DO(A) DOCENTE

Orientações

Capacidade de expressão Segundo seu conhecimento, faça uma avaliação justa, objetiva e responsável do seu subordinado. A sua informação é estritamente confidencial e limitada apenas a este processo de avaliação.

A avaliação é feita sobre os aspetos apresentados na tabela seguinte, bastando marcar um círculo em redor de um único número de 1 a 5, na coluna da pontuação.

Cada número corresponde à classificação seguinte:

- 1 = Muito mau/muito baixo/nunca existe
- 2 = Mau/baixo
- 3 = Normal/suficiente
- 4 = Bom/alto
- 5 = Muito bom/muito alto

Nº	Aspetos de avaliação	Pontuação				
A. Competência Pedagógica						
1	Seriedade na preparação das aulas (programas, plano de qualidade e sua implementação)	1	2	3	4	5
2	Organização e disciplina da efetuação das aulas (preencher os encontros graduais)	1	2	3	4	5
3	Adaptação da gestão das aulas às metas de aprendizagem	1	2	3	4	5
4	Disciplina e cumprimento dos regulamentos académicos	1	2	3	4	5
5	Domínio do uso dos meios de comunicação e das tecnologias de aprendizagem	1	2	3	4	5
6	Utilização de modos variados de avaliação do comportamento de estudo dos alunos	1	2	3	4	5
7	Objetividade de avaliação aos estudantes	1	2	3	4	5
8	Capacidade de orientar os estudantes	1	2	3	4	5
9	Perceção positiva sobre a capacidade dos alunos	1	2	3	4	5

Pontuação A						
B. Competência Profissional						
10	Domínio das áreas disciplinares da sua função principal	1	2	3	4	5
11	Capacidade de explicações interdisciplinares do tópico atual com outros	1	2	3	4	5
12	Capacidade de ilustração das áreas interdisciplinares com a realidade quotidiana	1	2	3	4	5
13	Domínio das questões (referências) potenciais nas áreas de aprendizagem	1	2	3	4	5
14	Disponibilidade de refletir e discutir os problemas enfrentados com os pares	1	2	3	4	5
15	Envolver os alunos na investigação ou nas análises e no projeto desenvolvido pelo docente	1	2	3	4	5
16	Capacidade de conseguir o avanço da ciência e tecnologia para potencializar o processo de aprendizagem	1	2	3	4	5
17	Envolvimento nos trabalhos científicos e nas organizações profissionais	1	2	3	4	5
Pontuação B						
C. Personalidade						
18	Dignidade e personalidade do docente	1	2	3	4	5
19	Honestidade e justiça na tomada da decisão	1	2	3	4	5
20	Ser modelo de comportamento	1	2	3	4	5
21	Palavra de ordem e medidas	1	2	3	4	5
22	Autoconfiança em quaisquer situações	1	2	3	4	5
23	Neutro e justo no comportamento com os pares	1	2	3	4	5
Pontuação C						
D. Competência Social						
24	Capacidade de expressão	1	2	3	4	5
25	Capacidade de aceitar críticas e sugestões dos estudantes	1	2	3	4	5
26	Fácil convivência com os seus pares, funcionários e estudantes	1	2	3	4	5
27	Fácil convivência social	1	2	3	4	5
28	Tolerância sobre as diferentes confissões religiosas da sociedade	1	2	3	4	5
Pontuação D						
Pontuação Total						

(local), ____/____/20__

O próprio docente,

(.....)

N.º de identificação

2.3.5. ANEXO V – Guião do Instrumento de Descrição Pessoal

GUIÃO DO INSTRUMENTO DE DESCRIÇÃO PESSOAL

Introdução

O instrumento de Descrição Pessoal (IDP) é um dos instrumentos da Certificação do Docente integrados no portefólio do docente universitário.

O formulário da Descrição Pessoal serve para o docente explicar a sua satisfação e eventual orgulho na sua contribuição ao longo dos anos de carreira docente para os três pilares do ensino superior.

A folha da descrição pessoal do Docente aborda a dedicação e a contribuição do docente, tendo em conta as competências pedagógicas, profissionais e de personalidade. Os aspetos relacionados com estas componentes de competência traduzem-se em atividades concretas de aprendizagem, investigação, serviços sociais e gestão educacional e estudantil.

O docente é convidado a responder às questões sobre cada atividade. As perguntas/respostas de um docente podem ser diferentes das de outro. As respostas às questões constantes na folha de descrição pessoal são consideradas mais pertinentes, quando descrevem as características particulares do docente, em pelo menos 150 palavras. O avaliador, em seguida, verifica objetivamente as informações que constam na folha da descrição pessoal, utilizando a rubrica disponível.

O Guião de Avaliação da Ficha de Descrição Pessoal do Docente apresenta os parâmetros de avaliação de qualidade para cada atividade desenvolvida, pelo docente, relacionada com as suas competências pedagógicas, profissionais, sociais e da personalidade. A avaliação faz-se através da forma de *semantic differential*, com um ou mais indicadores para cada atividade. O indicador é composto por um par de adjetivos contraditórios para serem utilizados na descrição das partes negativas e positivas do comportamento que se pretende avaliar. A pontuação atribuída é de 1 a 5, sendo 1 o valor mais baixo e 5 é o mais alto.

Formas de Preenchimento

Ao longo da carreira docente, muitos foram já os trabalhos desenvolvidos em prol da implementação dos três pilares do ensino superior. Esta folha da descrição pessoal do docente é um instrumento que permite ao mesmo explicar a satisfação pessoal e eventual orgulho pela sua prestação e contribuição para os três pilares do ensino superior.

Em cada item de preenchimento, o docente efetua, por escrito, a sua descrição pessoal em conformidade com o aspeto solicitado, bastando explicar os seus trabalhos em pelo menos 150 palavras.

Exemplo da Descrição :

Componente : *Desenvolvimento da Qualidade de Aprendizagem*

Declaração do Docente:

EXEMPLO:

Através da avaliação do meu processo de aprendizagem desenvolvido nos últimos anos, estou consciente de que os meus estudantes tiveram muitas dificuldades em compreender os conteúdos das minhas aulas, porque não recorria ao uso dos media audiovisuais. Como na altura não conhecia bem as tecnologias de comunicação e informação, comecei a aprender. Posteriormente, as salas de aulas já estavam equipadas com computadores e ecrãs LCD para facilitar a transmissão das matérias aos estudantes.

Assim, por fases, fui começando a utilizar os meios de comunicação audiovisual nas aulas, podendo apresentar muitas ilustrações e complementar a apresentação com animações para clarificar os conceitos, as matérias e os processos relacionados com as áreas disciplinares que lecionei. As aulas tornaram-se mais compreensíveis, animadas e vivas, pelo que os estudantes compreenderam muito bem a matéria que apresentei. Tudo isto se repercutiu no aumento da prestação dos estudantes, na melhoria das notas nas pautas de exame e na qualidade dos trabalhos realizados. Atualmente, muitos docentes da minha universidade utilizaram o mesmo processo de aprendizagem.

INSTRUMENTO DE DESCRIÇÃO PESSOAL (IDP)

IDENTIDADE DO(A) DOCENTE

1. Nome do(a) docente avaliado(a)	
2. N.º de identificação	
3. IES proponente	
4. N.º de Inscrição	
5. Área disciplinar de certificação	

Instrumento de autoavaliação do docente e do superior hierárquico

A. Desenvolvimento da Qualidade de Aprendizagem		
A.1. Exemplos concretos de todo o esforço criativo que você desenvolveu ou tem em curso para aumentar a qualidade da aprendizagem e explique o respetivo impacto .		
1. Dê exemplos concretos do seu esforço criativo para melhorar o desempenho no processo ensino-aprendizagem através do modelo Ensino-Aprendizagem-Baseado-na-Pesquisa (<i>Research-Based-Teaching-and-Learning</i>)	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		
2. Dê exemplos concretos do seu impacto na mudança da qualidade do ensino-aprendizagem.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		
A.2. Exemplo concreto da sua disciplina, modelo e abertura e críticas no âmbito do processo de ensino e aprendizagem.		
3. Dê exemplos concretos sobre o seu grau de disciplina no cumprimento das regras estabelecidas por lei, do regulamento académico, do código de conduta e das demais regras relativas ao processo de ensino e aprendizagem.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		
4. Dê exemplos concretos sobre a sua forma de estar, enquanto modelo de comportamento.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

<u>Descrição:</u>		
5. Dê exemplos concretos sobre a sua abertura às críticas (posição reativa/negativa ou construtiva/positiva), sugestões e argumentos diferentes dos seus.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		

B. Desenvolvimento da Ciência / Especialidade		
B.1. Mencione as obras científicas (livros, artigos e outros) da sua autoria, e identifique a entidade que as publica. Qual a razão de ser destes trabalhos e o benefício dos mesmos para o desenvolvimento da ciência? Explique se estas obras têm objetivos inovadores.		
6. Indique a sua produção de obra científica (publicação de livro científico, publicação em revista científica, publicação de artigos científicos, publicações de apresentações científicas em atas de seminário) durante o presente ano letivo.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		
7. Explique o benefício da sua produção de obra científica e o seu contributo para o desenvolvimento da ciência.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		
8. Explique se a sua produção de obra científica tem objetivos inovadores concretos no desempenho de atividades quotidianas.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		
B.2. Dê um exemplo concreto da sua consistência e das metas de trabalho no âmbito do desenvolvimento da ciência/Especialidade.		
9. Dê um exemplo concreto da sua consistência na adaptação entre conhecimento científico anterior e atividades de desenvolvimento científico.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		
10. Demonstre que tem metas de trabalho apresentando plano de trabalho e cronograma claro no âmbito do desenvolvimento da ciência/especialidade.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		
<u>Descrição:</u>		

C. Serviços dedicados à Sociedade (Serviço à Comunidade)

C.1. Dê um exemplo concreto de **aplicação da sua especialização científica a várias atividades sociais**. Discrimine o impacto na mudança e o apoio à comunidade das referidas atividades.

11. Dê um exemplo concreto da implementação das atividades sociais (apoio à comunidade), indicando se foram estruturadas, calendarizadas, com metas e resultados.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

12. Descreva o impacto da mudança das atividades na vida dos grupos na comunidade.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

13. Descreva se as mudanças introduzidas pelas atividades que obtiveram o apoio da sociedade em geral.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

C.2. Exemplo concreto sobre a sua **capacidade de comunicação e cooperação** no âmbito do serviço à sociedade.

14. Dê exemplos de serviço à comunidade onde tenha demonstrado a sua capacidade de expressar e compreender bem as iniciativas e as mensagens verbais.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

15. Dê exemplos de serviço à comunidade onde tenha demonstrado a sua capacidade de cooperação e capacidade de trabalho em equipa, quer seja como dirigente quer como membro da equipa.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

D. Gestão Institucional

D.1. Exemplo sobre a contribuição das suas ideias, enquanto docente, para o **aumento de qualidade da gestão institucional** (universidade, faculdade, departamento, laboratório, gestão do sistema de informação académica, etc.) e para a implementação de atividades. Qual é o apoio institucional às referidas atividades?

16. Dê exemplos concretos de propostas de atividades (com uma estrutura, calendarização e metas) que tenha apresentado para o aumento de qualidade da gestão institucional.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

17. Explique se as suas ideias, contributos e propostas de atividades para o aumento de qualidade da gestão da instituição de ensino superior obtiveram o apoio institucional.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

D.2. Exemplo concreto sobre o seu **autocontrolo, responsabilidade e dedicação aos princípios** enquanto docente no âmbito da implementação da gestão institucional.

18. Dê um exemplo concreto sobre a sua capacidade de autocontrolo em diversas circunstâncias e capacidade de trabalhar sob pressão.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

19. Dê um exemplo concreto sobre o seu cumprimento com zelo e diligência das suas responsabilidades.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

20. Explique quais são as suas convicções sobre o cumprimento de princípios que contribuem para o aumento da qualidade da gestão institucional e atitude positiva em relação às ideias de outros.	Autoavaliação do docente:	Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:
CLASSIFICAÇÃO		

Descrição:

E. Aumento da qualidade das atividades dos estudantes

E.1. No âmbito da sua função como docente, dê um exemplo concreto, quer através de atividades, quer através de propostas/ideias, para o **aumento da qualidade das atividades dos estudantes** e qual é o apoio institucional para a sua implementação.

21. Dê exemplos concretos, quer através de atividades, quer através de propostas/ideias, do seu contributo durante o presente ano letivo para o aumento da qualidade das atividades curriculares, desenvolvimento de *soft skills* e atividades extracurriculares para os estudantes.

Autoavaliação do docente:

Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:

CLASSIFICAÇÃO

Descrição:

22. Escreva uma lista das suas propostas rejeitadas e aprovadas pela instituição no desenvolvimento de novas atividades estudantis.

Autoavaliação do docente:

Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:

CLASSIFICAÇÃO

Descrição:

E.2. Exemplos sobre a sua **interação com os próprios estudantes da sua instituição e com terceiros** envolvidos para o aumento da qualidade e benefício das atividades dos estudantes.

23. Dê exemplos concretos sobre a sua interação quer com os próprios estudantes da sua instituição, quer com terceiros envolvidos para o aumento da qualidade.

Autoavaliação do docente:

Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:

CLASSIFICAÇÃO

Descrição:

24. Indique quais foram os benefícios da sua interação nas atividades estudantis, instituição de ensino superior e terceiros

Autoavaliação do docente:

Pontuação atribuída pelo Superior Hierárquico avaliador:

CLASSIFICAÇÃO

Descrição:

DECLARAÇÃO

Eu, _____ (nome do(a) docente)
subscrevo esta Descrição Pessoal, declaro que todas as informações aqui descritas correspondem à
verdade e que constituem uma ideia pessoal não sendo decorrente de plágio, nem de qualquer cópia.

Mais declaro que assumo todas as consequências, legais e disciplinares pela prestação de falsas
declarações.

(Local),/...../20.....

O(A) docente proponente,

(assinatura)

DECLARAÇÃO

Eu, _____ (nome do(a) superior hierárquico(a) avaliador(a)) superior hierárquico(a) avaliador(a) do(a) docente _____ (nome do(a) docente avaliado(a)), declaro que:

- 1) analisei as obras científicas e os relatórios de investigação do(a) docente;
- 2) analisei os relatórios de Serviço à Comunidade realizados pelo(a) docente;
- 3) avaliei todas as atividades curriculares e extracurriculares efetuados pelo(a) docente;
- 4) verifiquei a assiduidade e a pontualidade do(a) docente;
- 5) verifiquei a qualidade das fichas de unidade curricular (sílabos), a qualidade das provas de avaliação e os materiais de ensino produzidos pelo(a) docente;
- 6) verifiquei a veracidade desta descrição pessoal e aceitei todo o seu conteúdo.

Mais declaro que a pontuação atribuída por mim nesta descrição pessoal é baseada em toda a documentação e demais evidências sobre o desempenho do(a) docente avaliado(a), assumindo todas as consequências, legais e disciplinares, pela prestação de falsas declarações.

(Local),/...../20.....

Com aprovação do(a):
Superior Hierárquico(a),

(_____)
assinatura

Com conhecimento do(a):
Decano(a) da Faculdade,

(_____)
assinatura

2.3.6. ANEXO VI – Descrição Pessoal do Docente e Respetiva Atribuição de Pontuação

DESCRIÇÃO PESSOAL DO DOCENTE E RESPETIVA ATRIBUIÇÃO DE PONTUAÇÃO

Introdução

O formulário da Descrição Pessoal do Docente é um instrumento utilizado para o processo da Certificação do Docente Universitário considerado como a parte integrante do Portefólio do Docente.

O formulário IDP serve para o docente explicar os resultados obtidos na sua carreira docente e a sua contribuição para a implementação dos três pilares do ensino superior.

O formulário abrange informações sobre a sua prestação e as suas competências pedagógicas, profissionais, sociais e de personalidade. Os aspetos relacionados com as referidas competências do docente são interpretados, tendo em conta as atividades de aprendizagem, investigação, serviços dedicados à comunidade, gestão educacional e estudantil.

A autoavaliação do docente em relação a cada atividade é realizada através da resposta desenvolvida a perguntas. O docente é desafiado a refletir sobre a sua atividade, e onde marca a diferença em relação a outros docentes. No esforço de elevar a objetividade da autoavaliação docente, elaborou-se o Guião IDP.

A Avaliação do IDP faz-se em forma de *semantic differential* com um (ou mais) indicadores para atividades ou aspetos. O indicador é composto por um par de adjetivos opostos, para reforçar a parte negativa e positiva. A pontuação atribuída é de 1 a 5, correspondendo o 1 ao valor mais baixo e o 5 ao valor mais alto. No caso de haver algum item não preenchido, o avaliador sinaliza o item com a letra: V (vazio). No caso de a descrição pessoal para determinado indicador ser inferior a 150 palavras, não pode ser atribuída ao docente a pontuação máxima.

Exemplo de atribuição de pontuação à descrição efetuada pelo docente:

Componente	<i>Desenvolvimento da qualidade de ensino e aprendizagem</i>
Declaração do Docente	<i>Através da avaliação da minha atividade de ensino e aprendizagem desenvolvida nos últimos anos, constatei que os meus alunos tinham muitas dificuldades em compreender os conteúdos das minhas aulas, porque não recorri ao uso dos media áudio- visuais. Como na altura não conhecia bem as tecnologias de comunicação e informação, comecei a investir na minha aprendizagem.</i> <i>Posteriormente, as salas de aulas ficaram equipadas com computadores e projetores LCD para facilitar a transmissão das matérias aos estudantes. Assim, por fases, fui começando a introduzir os meios de comunicação audiovisuais nas minhas aulas. Estes meios possibilitaram-me complementar as aulas com muitas imagens, ilustrações e animações que me ajudaram a clarificar os conceitos, as matérias e os processos relativos às áreas disciplinares que lecionei.</i> <i>As aulas tornaram-se mais compreensíveis, animadas e vivas, pelo que os estudantes compreenderam melhor a matéria que apresentei. Tudo isto se repercutiu no desempenho dos estudantes, na melhoria das notas nas pautas de exame e na qualidade dos trabalhos meus alunos. Atualmente, muitos docentes da minha universidade utilizaram o mesmo processo de ensino e aprendizagem.</i>

**CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DO INSTRUMENTO
DE DESCRIÇÃO PESSOAL DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO**

A. Desenvolvimento da Qualidade de Aprendizagem (ponderação de 35 % em relação ao total do IDP)

1. Dê exemplos concretos do seu **esforço criativo** para melhorar o desempenho no processo ensino-aprendizagem através do modelo Ensino-Aprendizagem-Baseado-na-Pesquisa (*Research-Based-Teaching-and-Learning*)

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não conseguiu identificar nem aproveitar oportunidades de mudança, nem melhorou vários aspetos do seu desempenho na área do ensino e aprendizagem. Não implementa o modelo Ensino-Aprendizagem-Baseado-na-Pesquisa			Conseguiu identificar e aproveitar diversas oportunidades para a mudança e melhorou vários aspetos do seu desempenho na área do ensino e aprendizagem, nomeadamente através da introdução de ideias inovadoras e utilização de novos métodos que alteraram positivamente os resultados. Implementa o modelo Ensino-Aprendizagem-Baseado-na-Pesquisa	

2. Dê exemplos concretos do seu **impacto na mudança** da qualidade do ensino-aprendizagem.

1 = muito mau	2 = mau	3 = normal	4 = bom	5 = muito bom
Não indicou nenhuma mudança concreta e construtiva para o aumento da qualidade do ensino e aprendizagem. - não entregou a ficha da unidade curricular (sílabos); - não divulgou a ficha da unidade curricular (sílabos) e critérios de avaliação aos estudantes; - não entregou o plano de aulas para o semestre; - não desenvolveu documentos para a unidade curricular: livro didático, manual de ensino/sebenta, módulo, manual de laboratório, modelo, manual tutorial e outras ferramentas de suporte documental ou audiovisual; - não implementou atividades de estudo autónomo para os estudantes; - não usa tecnologias de informação e comunicação para o ensino-aprendizagem; - não avaliou todas as matérias previstas na ficha da unidade curricular; - não implementou avaliação contínua.			Indicou mudanças concretas e construtivas com implicações no aumento da qualidade do ensino e aprendizagem (maior produtividade dos trabalhos dos estudantes, melhoria da prestação dos estudantes nas aulas e nos exames, etc). - entregou a ficha da unidade curricular (sílabos); - divulgou a ficha da unidade curricular (sílabos) e critérios de avaliação aos estudantes; - entregou o plano de aulas para o semestre; - desenvolveu documentos para a unidade curricular: livro didático, manual de ensino/sebenta, módulo, manual de laboratório, modelo, manual tutorial e outras ferramentas de suporte documental ou audiovisual; - implementou atividades de estudo autónomo para os estudantes; - usa tecnologias de informação e comunicação para o ensino-aprendizagem; - avaliou todas as matérias previstas na ficha da unidade curricular; - implementou avaliação contínua.	

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- ficha da unidade curricular (sílabos) e critérios de avaliação;
- plano de aulas da unidade curricular para o semestre;
- documentos produzidos pelo docente: livro didático, manual de ensino/sebenta, módulo, manual de laboratório, modelo, manual tutorial e outras ferramentas de suporte documental ou audiovisual.

3. Dê exemplos concretos sobre o seu grau de disciplina no cumprimento das regras estabelecidas por lei, do regulamento acadêmico, do código de conduta e das demais regras relativas ao processo de ensino e aprendizagem.

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não cumpridor das regras nem do regimento de trabalho, enquanto docente e em várias situações relativas ao processo de ensino e aprendizagem.			Cumpridor das regras e do regimento de trabalho, enquanto docente e em várias situações relativas ao processo de ensino e aprendizagem	

4. Dê exemplos concretos sobre a sua forma de estar enquanto modelo de comportamento.

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não serve como um bom modelo de comportamento.			É um bom modelo de comportamento, inspirador para o meio envolvente e uma boa referência no momento de obter conselho no seio da comunidade.	

5. Dê exemplos concretos sobre a sua abertura às críticas (posição reativa/negativa ou construtiva/positiva), sugestões e argumentos diferentes dos seus.

1 = muito fechado	2 = fechado	3 = suficiente	4 = aberto	5 = muito aberto
Posição reativa/negativa em relação a críticas, sugestões e argumentos diferentes dos seus.			Posição construtiva/positiva em relação a críticas, sugestões e argumentos diferentes dos seus.	

B. Desenvolvimento da Ciência/Especialidade (ponderação de 30 % em relação ao total do IDP)

6. Indique a sua produção de obra científica (publicação de livro científico, publicação em revista científica, publicação de artigos científicos, publicações de apresentações científicas em atas de seminário) durante o presente ano letivo.

1 = muito mau

2 = mau

3 = normal

4 = bom

5 = muito bom

Não efetuou nenhum processo de desenvolvimento e especialização científica (sem investigação, obras científicas, etc. = 1)

Efetuiu um processo de desenvolvimento e especialização científica, contínuo e consistente, através de atividades de investigação, elaboração e apresentação das obras científicas nos fóruns, envolvendo estudantes no processo de investigação e adquirindo prémios de investigação.

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- obra científica (publicação de livro científico, publicação em revista científica, publicação de artigos científicos, publicações de apresentações científicas em atas de seminário).

7. Explique o benefício da sua produção de obra científica e o seu contributo para o desenvolvimento da ciência.

1 = muito baixo

2 = baixo

3 = suficiente

4 = alto

5 = muito alto

Não publicou obras sem contribuição para o desenvolvimento científico.
(sem investigação, obras científicas, etc. = 1)

Obras publicadas de grande escala, que contribuíram para o desenvolvimento científico.

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- obra científica (publicação de livro científico, publicação em revista científica, publicação de artigos científicos, publicações de apresentações científicas em atas de seminário).

8. Explique se a sua produção de obra científica tem objetivos inovadores concretos no desempenho de atividades quotidianas.

1 = muito baixo

2 = baixo

3 = suficiente

4 = alto

5 = muito alto

Falta de capacidade de interpretação e implementação de iniciativas inovadoras e da realização de obras concretas no desempenho de atividades quotidianas.
(sem investigação, obras científicas, etc. = 1)

Elevada capacidade de interpretação e implementação de iniciativas inovadoras e realização de obras concretas no desempenho de atividades quotidianas.

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- obra científica (publicação de livro científico, publicação em revista científica, publicação de artigos científicos, publicações de apresentações científicas em atas de seminário).

9. Dê um exemplo concreto da sua consistência na adaptação entre conhecimento científico anterior e atividades de desenvolvimento científico.

1 = muito baixo

2 = baixo

3 = suficiente

4 = alto

5 = muito alto

Não assegura a adaptação entre conhecimento científico anterior e atividades de desenvolvimento científico.

Tem a capacidade de assegurar a adaptação entre conhecimento científico anterior e atividades de desenvolvimento científico

10. Demonstre que tem metas de trabalho apresentando plano de trabalho e cronograma claro no âmbito do desenvolvimento da ciência/Especialidade.

1 = muito baixo

2 = baixo

3 = suficiente

4 = alto

5 = muito alto

Não tem plano de trabalho realista, nem cronograma.

Tem plano de trabalho realista e cronograma claro.

C. Serviços dedicados à sociedade, serviço à comunidade (ponderação de 15 % em relação ao total do IDP)

11. Dê um exemplo concreto da implementação das atividades sociais, indicando se foram estruturadas, calendarizadas, com metas e resultados.

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
A implementação das atividades não foi bem estruturada nem calendarizada, não tendo atingido as metas. (sem serviço à comunidade = 1)			A implementação das atividades foi bem estruturada e calendarizada, tendo atingido as metas.	

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- relatório das atividades de serviço à comunidade, realizado pelo docente.

12. Descreva o impacto da mudança das atividades na vida dos grupos na comunidade.

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não apresenta mudanças concretas positivas na vida dos grupos na comunidade (sem serviço à comunidade = 1)			Apresenta mudanças concretas positivas na vida dos grupos na comunidade.	

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- relatório das atividades de serviço à comunidade, realizado pelo docente.

13. Descreva se as mudanças introduzidas pelas atividades que obtiveram o apoio da Sociedade em geral.

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Introduziu mudanças, mas não obteve apoios da comunidade em geral (sem serviço à comunidade = 1)			Introduziu mudanças/esforços/estratégias e obteve apoios pela comunidade em geral.	

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- relatório das atividades de serviço à comunidade, realizado pelo docente.

14. Dê exemplos de serviço à comunidade onde tenha demonstrado a sua capacidade de expressar e compreender bem as iniciativas e as mensagens verbais.

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Falta de capacidade de expressar e compreender bem as iniciativas e mensagens verbais (sem serviço à comunidade = 1)			Tem a capacidade de expressar e compreender bem as iniciativas e as mensagens verbais	

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- relatório das atividades de serviço à comunidade, realizado pelo docente.

15. Dê exemplos de serviço à comunidade onde tenha demonstrado a sua capacidade de cooperação e capacidade de trabalho em equipa, quer seja como dirigente quer como membro da equipa.

1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Tem fraca capacidade de cooperação e integração em grupos de trabalho, quer seja como dirigente quer como membro. (sem serviço à comunidade = 1)			Tem forte capacidade de cooperação e capacidade de trabalho em equipa, quer seja como dirigente quer como membro.	

Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar:

- relatório das atividades de serviço à comunidade, realizado pelo docente.

D. Gestão Institucional (ponderação de 10% em relação ao total do I.D.P.)				
16. Dê exemplos concretos de propostas de atividades (com uma estrutura, calendarização e metas) que tenha apresentado para o aumento de qualidade da gestão institucional.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
A implementação das atividades não foi bem estruturada nem calendarizada de forma correta, não tendo sido alcançadas as metas propostas.			A implementação das atividades foi bem estruturada e calendarizada, tendo sido alcançadas as metas propostas.	
17. Explique se as suas ideias, contributos e propostas de atividades para aumento de qualidade da gestão da instituição de ensino superior, obtiveram o apoio institucional.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não obteve apoio institucional para as suas atividades, ideias e contributos para a gestão da Instituição de Ensino Superior.			Obteve apoio institucional para as suas atividades, ideias e contributos para a gestão da Instituição de Ensino Superior.	
18. Dê um exemplo concreto sobre a sua capacidade de autocontrolo em diversas circunstâncias e capacidade de trabalhar sob pressão.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Tem fraca capacidade do autocontrolo em várias circunstâncias e dificuldade de trabalhar sob pressão.			Tem forte capacidade de autocontrolo em diversas circunstâncias e capacidade de trabalhar sob pressão.	
19. Dê um exemplo concreto sobre o seu cumprimento com zelo e diligência das suas responsabilidades.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Tem fraco sentido de dever, não cumpre com zelo e diligência as suas responsabilidades, e prejudica o bom nome da sua Instituição de Ensino Superior. Classificação igual a 1 se: -não contribui para a acreditação e avaliação institucional e do programa de estudos; -não contribui para a implementação de inquéritos de qualidade pedagógica; -não contribui para a implementação de <i>trace-studies</i> dos <i>alumni</i> do programa de estudos; -não contribui para a implementação de inquéritos de <i>feedback</i> aos <i>stakeholders</i> (empregadores, estudantes, entidades do Governo, associações profissionais, líderes comunitários, etc.) do programa de estudos; -não contribui para a elaboração de relatórios do Departamento e da Faculdade; -não contribui para a realização do plano anual de atividades do Departamento e da Faculdade; -não faz esforços para que a biblioteca e restantes recursos de aprendizagem do programa de estudos sejam atualizados.			Tem forte sentido de dever, cumpre com zelo e diligência as suas responsabilidades, e contribui para o bom nome da sua Instituição de Ensino Superior. Evidências a considerar: -contribui para a acreditação e avaliação institucional e do programa de estudos; -contribui para a implementação de inquéritos e realização de relatórios de qualidade pedagógica; -contribui para a implementação de <i>trace-studies</i> dos <i>alumni</i> do programa de estudos; -contribui para a implementação de inquéritos de <i>feedback</i> aos <i>stakeholders</i> (empregadores, estudantes, entidades do Governo, associações profissionais, líderes comunitários, etc.) do programa de estudos; -contribui para a elaboração de relatórios para o Departamento e para a Faculdade; -contribui para a realização do plano anual de atividades do Departamento e da Faculdade; -faz esforços para que a biblioteca e restantes recursos de aprendizagem do programa de estudos sejam atualizados.	
20. Explique quais são as suas convicções sobre o cumprimento de princípios que contribuem para o aumento da qualidade da gestão institucional e atitude positiva em relação às ideias de outros.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não tem convicções fortes sobre o cumprimento de princípios que contribuem para o aumento da qualidade da gestão institucional e tem uma atitude influenciável em relação às ideias de outros.			Tem fortes convicções sobre o cumprimento de princípios que contribuem para o aumento da qualidade da gestão institucional e atitude positiva em relação às ideias de outros.	

E. Aumento da qualidade das atividades dos estudantes (ponderação de 10 % em relação ao total do IDP)				
21. Dê exemplos concretos, quer através de atividades, quer através de propostas/ideias, do seu contributo durante o presente ano letivo para o aumento da qualidade das atividades curriculares, desenvolvimento de <i>soft skills</i> e atividades extracurriculares para os estudantes.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Desempenha um papel passivo no aumento de qualidade das atividades dos estudantes. 1) Não Implementou cursos de formação ou seminários de carácter extracurricular para desenvolver <i>soft skills</i> nos estudantes. 2) Não implementou atividades extracurriculares de promoção de talento nos estudantes (artes, cultura, desporto, literatura, debates, etc.)			Desempenha um papel ativo no aumento de qualidade das atividades dos estudantes, intra-auriculares e extracurriculares. 1) Implementou cursos de formação ou seminários de carácter extracurricular para desenvolver <i>soft skills</i> nos estudantes sobre: ▪ Liderança; ▪ Empreendedorismo; ▪ Criatividade; ▪ Resolução de problemas; ▪ Gestão de tempo; ▪ Capacidade de negociação; ▪ Capacidade de comunicação; ▪ Trabalho de equipa; ▪ Potencial de aprendizagens; ▪ Respeito pelo ambiente; ▪ Acessibilidade e Inclusão para pessoas com deficiência; ▪ Falar em público; ▪ Etc. 2) Implementou atividades extracurriculares de promoção de talento nos estudantes (artes, cultura, desporto, literatura, debates, etc.)	
Evidências obrigatórias que o Avaliador deve analisar: - plano (objetivos; duração; conteúdo; competências a desenvolver) de seminário ou formação de cursos de desenvolvimento de <i>soft skills</i> nos estudantes; - relatório das atividades extracurriculares de promoção de talento nos estudantes.				
22. Escreva uma lista das suas propostas que foram rejeitadas e das suas propostas que foram aprovadas pela instituição no desenvolvimento de novas atividades estudantis.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não obteve apoio institucional na implementação de novas atividades estudantis			Obteve apoio da instituição no desenvolvimento de novas atividades estudantis.	
23. Dê exemplos concretos sobre a sua interação quer com os próprios estudantes da sua instituição, quer com terceiros envolvidos para o aumento da qualidade.				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Não ocorreram ações de interação entre o docente e os estudantes.			Ocorreram ações de interação entre o docente e os estudantes.	
24. Indique quais foram os benefícios da sua interação nas atividades estudantis, Instituição de Ensino Superior e terceiros				
1 = muito baixo	2 = baixo	3 = suficiente	4 = alto	5 = muito alto
Atividades sem benefício ou baixo benefício para os estudantes, Instituição de Ensino Superior e terceiros.			Atividades com muitos benefícios para os estudantes, Instituição de Ensino Superior e terceiros.	

2.3.7. ANEXO VII – Modelo de Curriculum Vitae do Docente Universitário

MODELO DE CURRICULUM VITAE DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO

IDENTIDADE PESSOAL			
Nome:			
N.º da inscrição:			
N.º de identificação:			
Data de nascimento:			
Sexo:			
Graus e níveis:			
Categoria Profissional:			
Instituição de Ensino Superior:			
Direção da Instituição/Telefone/Fax			
Morada do docente/Telefone/Fax			
E-mail do docente:			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DE NÍVEL SUPERIOR			
Ano da conclusão	Programa de estudo (bacharelato, licenciatura, mestrado, especialização, doutoramento)	Instituição de Ensino Superior	Departamento/ Programa de Estudos
CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL			
Ano	Tipo de curso (Nacional ou Estrangeiro)	Entidade de tutela	Duração
EXPERIÊNCIA DE ENSINO			
Unidade Curricular	Programa de estudo	Instituição/Departamento/ Programa de Estudo	Semestre (1º ou 2º)/Ano Académico
PRODUÇÃO DA MATÉRIA DE ENSINO			
Unidade Curricular	Programa de estudo	Tipo de matéria de ensino (papers e non-papers)	Semestre (1º ou 2º)/Ano Académico
EXPERIÊNCIA DE INVESTIGAÇÃO			
Unidade Curricular	Título de Investigação	Coordenador/membro de grupo	Fonte de Financiamento

OBRA CIENTÍFICA*			
A. Livro/Capítulo do livro/jornal			
Ano	Título		Editora, Gráfica ou Jornal
*incluindo-se a obra científica na área da ciência de conhecimento/tecnológico/arte/design/desporto.			
B. Papers/Posters			
Ano	Título		Responsável
C. Editor/Review			
Ano	Título		Editora, Gráfica ou Jornal
CONFERÊNCIA/SEMINÁRIO/EXPOSIÇÃO/SIMPOSIUM			
Ano	Tema da atividade	Responsável	Comissão organizadora, participante ou orador
ATIVIDADE PROFISSIONAL/ SERVIÇO À COMUNIDADE			
Ano	Tipo/nome da atividade		Lugar
CARGO NA GESTÃO INSTITUCIONAL			
Função/posição	Instituição (Universidade, Faculdade, departamento, Laboratório, Estúdio, Gestão de Informação Académica, etc.)		Do ano deaté
PROMOÇÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS			
Ano	Tipo/nome da atividade		Lugar
CONDECORAÇÕES/CERTIFICADOS			
Ano	Tipo de condecoração/certificado		Entidade Certificadora
ORGANIZAÇÃO PROFISSIONAL / CIENTÍFICA			
Ano	Tipo/nome da organização		Posição/grau do subordinado

Declaro que todas as informações contidas neste *curriculum vitae* são verdadeiras e, no caso contrário, assumirei todas as responsabilidades.

(Local), ____/____/20__

Com conhecimento pelo:
Decano(a)/Diretor(a) de Departamento Académico,

O(a) docente declarante,

.....
Assinatura e carimbo

.....

3. LIVRO III - SISTEMA DE ACUMULAÇÃO E PONDERAÇÃO DE CRÉDITOS

3.1. CAPÍTULO I - Categorias e Critérios para a Acumulação e Ponderação de Créditos

O Sistema de Acumulação e Ponderação de Créditos (SAPC) é constituído por quatro grandes categorias e respetivos critérios, para atribuição de créditos. As categorias para a acumulação e ponderação de créditos encontram-se previstas no artigo 31.º-E do Estatuto de Carreira Docente Universitária.

As tabelas relativas às categorias e respetivos critérios encontram-se no anexo III ao referido diploma legal, e são reproduzidas no presente manual.

1. Categorias

As quatro grandes categorias de acumulação e ponderação de créditos são as seguintes:

1. Habilitações Literárias
2. Ensino e Transferência de Conhecimento
3. Investigação; e

- A. A categoria 1) Habilitações literárias, visa assegurar a melhoria da capacidade técnica, científica e pedagógica do docente.
- B. As restantes categorias: 2) Ensino e Transferência de Conhecimento; 3) Investigação e 4) Serviço à Comunidade, procuram traduzir os três pilares do ensino superior: (1) ensino e aprendizagem; (2) investigação e divulgação do conhecimento e (3) serviço à comunidade.

2. Critérios e respetivos Créditos

Para cada categoria encontram-se previstos os respetivos critérios para atribuição de créditos.

A. Habilitações Literárias

Em sede de habilitações literárias, o ECDU, distingue entre habilitações da mesma área científica (área científica linear) e de área científica diferente (área científica não linear), de acordo com a tabela relativa à categoria I, no anexo III - constituindo parte integrante do referido ECDU.

Privilegiam-se, assim, as habilitações obtidas em área científica linear, através da atribuição de maior número de créditos (50 créditos).

Considera-se que as habilitações literárias são de área científica linear, quando o grau académico obtido é relativo à área disciplinar do docente ou a uma área científica equiparada ou complementar, em consonância com a atividade científica do docente na sua IES. A situação do docente é analisada, caso a caso, na sua IES, sendo obrigatória a apreciação do Conselho Científico, quando o grau obtido for de área científica equiparada ou complementar.

No caso de grau obtido em área científica linear, o docente obtém 50 créditos pelo grau adicional (mestre ou doutor) em relação ao grau anterior (licenciado ou mestre, respetivamente).

- a) Doutor(a) = 200 (150 + 50)
- b) Mestre = 150 (100 + 50)
- c) Licenciado(a) = 100

As habilitações literárias são de área científica não linear, quando o grau académico é considerado como um grau adicional que não corresponde à área disciplinar do docente, nem está em consonância com a atividade científica exercida na sua IES.

No caso de grau obtido em área científica não linear, o docente obtém 10 créditos (mestrado) e 15 créditos (doutoramento) por cada grau adicional em relação ao grau anterior.

a) Doutor(a) = 15

b) Mestre = 10

Por exemplo: O docente X tem uma licenciatura de área científica linear (100 créditos) e obteve um mestrado também de área científica linear (50 créditos), o que perfaz o total de 150 créditos. O docente Y tem uma licenciatura de área científica linear (100 créditos) e obteve um mestrado de área científica não linear (10 créditos), o que perfaz o total de 110 créditos.

De salientar que, o diploma relativo ao grau só é reconhecido, quando este for emitido por uma IES que preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a. Instituições de Ensino Superior Nacionais:

- Licenciamento do membro do Governo responsável pelo ensino superior e acreditação da ANAAA, nos termos da lei.

b. Instituições de Ensino Superior Estrangeiras:

- Só são considerados os diplomas obtidos nas instituições de ensino superior estrangeiras acreditadas e devidamente reconhecidas pelo membro do Governo responsável pelo ensino superior de Timor-Leste.
- A equiparação das habilitações literárias é reconhecida pela Direção-Geral de Ensino Superior do membro do Governo responsável pelo ensino superior, tendo como base os currículos nacionais.

Muito importante: para efeitos de ponderação de créditos, os créditos relativos à categoria 1 - habilitações literárias são sempre contabilizados na categoria 2 - ensino e transferência de conhecimento.

B. Ensino e Transferência de Conhecimento, Investigação e Serviço à Comunidade

Estas três categorias de atribuição de créditos procuram traduzir os três pilares do ensino superior, nomeadamente: 1) ensino e aprendizagem; 2) investigação e divulgação do conhecimento e 3) serviço à comunidade. Os créditos relativos a cada uma destas categorias encontram-se previstas nas tabelas relativas à categoria 2, 3 e 4 do anexo II do ECDU, reproduzidas no anexo II do Livro II do presente Manual.

As tabelas identificam a categoria a que dizem respeito (Ensino e Transferência de Conhecimento, Investigação e Serviço à Comunidade) e preveem, da esquerda para a direita, o seguinte:

- Os critérios de atribuição de créditos (atividades do docente suscetíveis de conferir créditos);
- Documentos comprovativos relativos à atividade do docente, suscetíveis de conferir créditos;
- Limites relativos ao número de atividades, suscetíveis de conferir créditos;
- Créditos relativos ao Sistema de Acumulação e Ponderação de Créditos.

B.I - Categoria Ensino e Transferência de Conhecimento (Pilar: Ensino e Aprendizagem)

Braskamp e Ory (1994) consideraram na categoria de ensino um conjunto de atividades que classificaram nas seguintes áreas:

- ensino dos alunos em cursos, laboratórios, clínicas, estúdios, *workshops*, seminários;
- a gestão dos cursos (planeamento das aprendizagens e de experiências, a classificação e o registo de resultados);
- a supervisão e orientação de alunos (supervisão e orientação dos estudantes em laboratórios e em trabalho de campo; aconselhamento de estudantes sobre as carreiras, cursos e pessoal docente);
- supervisão dos estudantes no seu estudo individual e em trabalhos de teses e dissertações);
- desenvolvimento de atividades de aprendizagem (desenvolvimento, revisão e reorganização de currículos e dos cursos, dos materiais de ensino, manuais e *software*; gestão e desenvolvimento dos respetivos cursos, cursos por correspondência, cursos no estrangeiro e programas de computação);
- atividades promotoras do desenvolvimento profissional, enquanto docente (avaliação do ensino dos colegas; realização da investigação sobre o ensino; frequência de cursos para o desenvolvimento profissional).

A categoria 2 - Ensino e Transferência de Conhecimento, prevista no anexo II, abrange duas vertentes:

- 1) Atividades docentes da categoria de ensino; e
- 2) Docentes com participação na gestão da sua IES.
 - 1) São atividades docentes da categoria de ensino:
 - a) Lecionar;
 - b) Orientar seminários;
 - c) Orientar estágios;
 - d) Orientar e/ou coorientar trabalhos científicos;
 - e) Examinador;
 - f) Promover atividades estudantis;
 - g) Desenvolver programa do curso;
 - h) Desenvolver materiais de ensino; e
 - i) Apresentação científica.
 - 2) Os docentes com participação na gestão da sua IES, podem assumir nomeadamente as seguintes responsabilidades:
 - a) Reitor;
 - b) Vice-reitor, presidente, decano, diretor de pós-graduação;
 - c) Vice-decano, diretor do centro de investigação, membro do senado;
 - d) Diretor da academia, vice-diretor do centro de investigação

1 - Relativamente à primeira vertente, atividades da categoria de ensino:

Os critérios para atribuição de créditos são os seguintes:

- Lecionar: docentes de carreira (máximo de 1,5 por semestre) e docentes contratados (máximo 0,75 por semestre). Salienta-se que “lecionar” consiste na principal função geral do docente universitário, nos termos da alínea a) do artigo 4.º do ECDU.
- Os créditos relativos ao critério “Vertente de ensino - lecionação” que se encontram mencionados na “tabela A” (infra) à esquerda, não se confundem com os créditos na tabela à direita, relativos ao “Sistema de Acumulação e Ponderação de Créditos - SAPC” a que se refere o ECDU, necessários à progressão e promoção na carreira docente universitária.

TABELA A

Categoria 2 – Ensino e Transferência de Conhecimento				
Ref. ^a	Critérios	Comprovativos	N.º Limite	N.º de Créditos
2.1.	Vertente de Ensino (Leçãoção)			
2.1.1.	Docentes Contratados			
a)	10 créditos iniciais por semestre (horário completo)	Despacho	Máximo 10 créditos	0.5
b)	2 créditos subsequentes por semestre	Despacho	Máximo 2 créditos	0.25
2.1.2.	Docentes de Carreira			
a)	10 créditos iniciais por semestre (horário completo)	Despacho	Máximo 10 créditos	1
b)	2 créditos subsequentes por semestre	Despacho	Máximo 2 créditos	0.5

- Os créditos na “Tabela A” à esquerda (10 créditos iniciais e 2 créditos subsequentes), respeitantes aos critérios para atribuição de créditos, são relativos à carga horária semestral letiva do docente, aos quais correspondem créditos relativos ao SAPC, nos termos seguintes:
- Docentes de carreira - 1,5 créditos por semestre (1 + 0,5 máximo);
- Docentes contratados - 0,75 créditos por semestre (0,50 + 0,25 máximo).

Daqui se infere que, para contabilização de créditos relativos ao SAPC nesta categoria, os docentes necessitam de um número mínimo de 10 créditos iniciais por semestre (ou seja, horário completo) e têm a limitação de um máximo de 12 créditos por semestre (10+2 créditos subsequentes).

Conclui-se, ainda, que o número de créditos para efeitos da aplicação do SAPC, difere no caso de docentes de carreira (máximo 1,5 semestre e 3 por ano letivo) e docentes contratados (0,75 por semestre e 1,5 por ano letivo).

- a) Orientar seminários dos alunos na conclusão dos seus estudos, sem limite do número de estudantes - 1 crédito/semestre;
- b) Orientar os alunos nas atividades de estágio pedagógico e/ ou estágio de serviço social, práticas efetivas, práticas no campo, sem limite do número de alunos - 1 crédito/semestre;
- c) Orientar e/ou coorientar trabalhos científicos, participando nomeadamente, no acompanhamento dos alunos na elaboração das teses, dissertações, monografias e relatórios finais, atendendo às seguintes condições:
 - i. Ser orientador principal de uma tese - 8 créditos e coorientador - 6 créditos (com o número mínimo de 2 alunos orientandos, e máximo de 4 alunos orientandos, por cada semestre).
 - ii. Ser orientador principal de uma dissertação: 3 créditos e coorientador: 2 créditos (com o número mínimo de 3 alunos orientandos, e máximo de 6 alunos orientandos, por cada semestre);
 - iii. Ser orientador principal de uma monografia: 1 crédito e co-orientador: 0,5 crédito (com o número mínimo de 4 estudantes e máximo de 8 estudantes, por cada semestre);
 - iv. Ser orientador principal de um relatório final: 1 crédito e coorientador: 0,5 crédito (com o número mínimo de 5 alunos e máximo de 10 alunos, por cada semestre);
 - v. Ser examinador, ou seja, ser designado como membro do júri que assume a posição de arguente (1 crédito) ou a posição de examinador II ou III e secretário da assembleia do júri (0,5 crédito) com o número mínimo de 5 estudantes e máximo de 8 estudantes, por cada semestre.

Estas regras aplicam-se à defesa pública das teses, dissertações, monografias, relatórios finais de estudos compreensivos.

- a) Promover atividades estudantis, orientando os alunos em atividades curriculares e extracurriculares, como consultor ou orientador de atividades com impacto no desenvolvimento de conhecimentos, raciocínio e bem-estar dos alunos - 2 créditos, por semestre, sem número limite de estudantes.
- b) Desenvolver o programa do curso, através da elaboração de um modelo inovador, metodologia, média e avaliação de ensino e aprendizagem e recolha bibliográfica disponibilizados na biblioteca da Faculdade. Nesta atividade, inclui-se o desenvolvimento e a preparação de novos cursos, e a elaboração de metodologias de ensino universitário para uma unidade curricular, por semestre - 2 créditos/semestre.
- c) Desenvolver materiais didáticos: consiste no desenvolvimento de materiais de ensino e aprendizagem, com conteúdos inovadores, na forma de livros didáticos, módulos, instruções de laboratório, ferramentas, documento audiovisual, etc.:
 - Livro didático: é um texto que foi escrito e compilado por especialistas para determinadas áreas, a fim de cumprir regras estabelecidas e divulgadas e/ou transmitidas oficialmente. É um instrumento para o professor e importante fonte de conhecimento para quem ensina e para quem aprende. O livro didático contribui para o desenvolvimento e aprendizagem da sociedade. Não se trata de um livro perfeito, com todas as respostas, mas antes um livro, cujos conteúdos ajudam a direcionar o trabalho do profissional.
 - Manual de ensino: reúne materiais de ensino para um determinado curso que foi escrito e compilado pelo regente da disciplina, de acordo com a bibliografia científica transmitida aos participantes da turma.

- O módulo: é a parte do material didático para um determinado curso que foi escrito pelo regente da disciplina, de acordo com a bibliografia científica transmitida aos participantes da turma
- Manual de laboratório: é o conjunto de orientações que contém procedimentos práticos, métodos de elaboração, execução, análise de dados e relatórios. Essas diretrizes foram compiladas e escritas pelo professor responsável do laboratório seguindo as necessárias regras científicas.
- O modelo: é uma ferramenta de simulação por computador, usada para explicar os fenómenos constantes da apresentação de um curso, com vista ao aumento da compreensão dos participantes numa palestra.
- Ferramentas de apoio: são o hardware e software usados para apoiar o docente de um curso, com a finalidade de melhorar a compreensão dos alunos sobre determinada matéria ou fenómeno.
- Audiovisual: é uma ferramenta que utiliza a combinação de imagem e som, em palestras, para aumentar a compreensão dos participantes sobre determinada matéria ou fenómeno.
- Manual Tutorial: é a compilação da matéria de referência para determinado curso, escrito pelo regente da disciplina, seguindo as necessárias regras científicas.
- Livros de referência: também denominados livros de consulta, são aqueles que têm por objetivo possibilitar a rápida obtenção das informações requeridas, ou então, a localização das obras que têm essas informações.

O número de créditos e o número limite relativo ao desenvolvimento de materiais de ensino é o seguinte:

- a) Livros de texto originais (livro didático, manual de ensino) - 20 créditos anuais, com o limite de um exemplar por ano;
 - b) Outras ferramentas: livro de referência, módulo, modelo, manual de laboratório - 5 créditos, por semestre;
 - c) Apresentação científica noutras universidades - 5 créditos por semestre, com o limite de 2 universidades por semestre.
- 2 - Relativamente à **segunda vertente**, docentes com participação na gestão, em Instituições de Ensino Superior são atribuídos 8 a 15 créditos, de acordo com as responsabilidades assumidas:
- a) Reitor - 15 créditos por Despacho;
 - b) Vice-reitor, presidente, decano, diretor de pós-graduação - 10 créditos por Despacho;
 - c) Vice-decano, diretor do centro de investigação, membro do senado - 8 créditos por Despacho;
 - d) Diretor da Academia, vice-diretor de centro de investigação - 8 créditos por Despacho.

Aos docentes que acumulem mais do que uma posição na gestão é atribuída o número de créditos correspondente à função com superior número de créditos, não sendo possível a acumulação de créditos nestas situações.

Por exemplo, o docente que acumule as funções de Vice-Reitor e Vice-diretor do centro de investigação obtém 10 créditos (correspondentes à função com superior número de créditos), não sendo possível acumular os créditos das duas funções (10 + 8 créditos).

Aos docentes com participação na gestão, em outras instituições governamentais e não governamentais são atribuídos 8 a 30 créditos, de acordo com as responsabilidades assumidas:

- a) Docentes titulares em cargos de soberania ou cargos legalmente equiparados nos termos da legislação em vigor - 30 créditos por Despacho;
- b) Docentes titulares em cargos de representação diplomática de Embaixador (acesso por nomeação) e cargos legalmente equiparados a membros de órgão de Soberania para efeitos de remuneração ou outros efeitos legalmente previstos - 15 créditos por Despacho;
- c) Docentes titulares em cargos de Presidente, Diretor Executivo ou equiparado na Administração indireta, autónoma ou independente, Diretor na Administração direta ou cargos de representação diplomática de Adido - 10 créditos por Despacho;
- d) Docentes titulares em chefe de departamento ou equiparado na Administração direta - 8 créditos por Despacho.

Aos docentes que acumulem mais do que uma posição na gestão é atribuída o número de créditos correspondente à função com superior número de créditos, não sendo possível a acumulação de créditos nestas situações.

B. II - Categoria Investigação (pilar: investigação e divulgação do conhecimento)

Os autores Braskamp e Ory (1994) incluíram na categoria de investigação e de atividade criativa todas as formas de descoberta e de integração de conhecimentos, análises críticas e trabalhos críticos. Fizeram um inventário das tarefas desta categoria subdividindo-as nas seguintes áreas:

- realização de investigação (publicação de livros, artigos, revisões, traduções, apresentação de comunicações, etc.);
- produção de trabalhos criativos (escrita de novelas, poemas, ensaios, peças de teatro, atuação, enquanto atores, cantores, dançarinos, produção de filmes, vídeos, musicais, coreografias, festivais, designs e outras formas de organizar o trabalho criativo);
- edição e gestão de trabalhos criativos (edição de jornais e outras publicações; consultoria em exposições e outras realizações artísticas);
- condução e gestão de centros de investigação (preparação e gestão de projetos, gestão de contratos e de bolsas, elaboração de relatórios, etc.).

Na categoria 3 - *Investigação*, os critérios para a atribuição de créditos e respetivos créditos, são os seguintes:

- a) Publicação de livros científicos de referência - 40 créditos por livro de referência (como autor) com a limitação de um livro/capítulo por ano, ou 20 créditos por livro de referência (como coautor), com a limitação de um livro/capítulo por ano;
- b) Publicação de Monografia - 20 créditos por livro, sob a forma de monografia original com a limitação de 1 livro por ano;
- c) Publicação em revistas científicas internacionais indexadas - 40 créditos (+1 se tiver revisão pelos pares) com a limitação de um artigo por semestre;
- d) Publicação em revistas nacionais acreditadas pelo Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT) e de reputação internacional – 40 créditos (+ 1 se tiver revisão pelos pares) com a limitação de um artigo por semestre;
- e) Publicação em revista nacional acreditada pelo INCT - 25 créditos (+ 1 se tiver revisão pelos pares) com a limitação de um artigo por semestre;
- f) Publicação em revista nacional não acreditada pelo INCT - 25 créditos (+ 1 se tiver revisão pelos pares) com a limitação de um artigo por semestre;
- g) Apresentação científica em seminário internacional – 15 créditos (+ 1 se tiver revisão pelos pares) com a limitação de um *paper* por semestre;
- h) Apresentação científica em seminário nacional - 10 créditos (+ 1 se tiver revisão pelos pares) com a limitação de dois *papers* por semestre;
- i) Publicação de temas científicos em jornais e revistas de referência não científicos, na imprensa escrita - 3 créditos, com 10% do número de créditos da categoria investigação, no máximo, por semestre;
- j) Publicação de temas científicos em jornais e revistas de referência não científicos na internet e meios de comunicação audiovisual (excluídos blogs e sites pessoais) - 3 créditos com 10% do número de créditos da categoria investigação, no máximo, por semestre;
- k) Tradução e adaptação de livros científicos - 15 créditos com a limitação de um livro por semestre;
- l) Edição digital de trabalho científico - 10 créditos com a limitação de um *e-book* por semestre;
- m) Criação de obras científicas com registo de direitos de autor/propriedade intelectual, a nível internacional - 40 créditos com a limitação de uma criação por ano;
- n) Criação de obras científicas com registo de direitos de autor / propriedade intelectual, a nível nacional - 20 créditos com a limitação de uma criação por ano;

- o) Criação de obra criativa monumental, de caráter não científico, a nível internacional - 20 créditos com a limitação de uma obra por ano;
- p) Criação de obra criativa monumental, de caráter não científico, a nível nacional - 15 créditos com a limitação de uma obra por ano;
- q) Pesquisa inédita arquivada na biblioteca da IES - 3 créditos com 10% do número de créditos da categoria investigação, no máximo, por ano

De salientar que os critérios constantes nas alíneas i), j) e q) supramencionadas constituem 10% no máximo do número de créditos obtidos em sede da categoria investigação.

B. III - Categoria Serviço à Comunidade (pilar: serviço à comunidade).

Relativamente à categoria de cidadania e participação cívica Braskamp e Ory (1994) nela incluem o trabalho feito em prole da própria instituição, o trabalho realizado em associações e organizações profissionais e o trabalho em organizações comunitárias, políticas, cívicas, etc., assim estruturado:

- contribuições no campus (gestão e administração de uma unidade, liderança ou pertença a grupos de trabalho, formação de outros membros do pessoal, representação da instituição, participação no governo do campus);
- contribuições para associações e sociedades científicas e profissionais (desempenhando papéis de liderança nas organizações, participando em júris e em comissões de acreditação, organizando congressos e conferências e participando em grupos de trabalho);
- contribuições para outras comunidades (participando em organizações cívicas, políticas, religiosas ou da comunidade, desempenhando cargos públicos, prestando serviços de assistência aos cidadãos).

Na categoria 4 - *Serviço à comunidade* - prevista no ECDU, os critérios para atribuição de créditos, e respetivos créditos, são os seguintes:

- a) Ser membro de órgão de soberania nacional - 5,5 créditos por semestre;
- b) Representante diplomático (Embaixador ou Adido), ou docente que exerce cargo legalmente equiparado a membro de órgão de Soberania para efeitos de remuneração ou outros efeitos legalmente previstos, ou docente que exerce cargo de dirigente ou chefia na Administração direta, indireta, independente ou autónoma, ou a estes equiparados nos termos da legislação em vigor - 4,5 créditos por semestre;
- c) Aplicação de soluções científicas a necessidades práticas da comunidade - 3 créditos por programa;
- d) Desenvolvimento de curso/formação para a comunidade - 3 créditos por programa, com a duração mínima de um semestre;
- e) Elaboração de obra não publicada relacionada com serviço social (reconhecida por uma entidade pública) - 3 créditos, por uma obra, por ano;
- f) Elaboração de livro pedagógico para ensino básico ou secundário, adotado como livro de referência no ensino público - 5 créditos por um livro, por ano.

3.2 CAPÍTULO II - Acumulação e ponderação de créditos e progressão na carreira Docente

1. Requisitos para a progressão na carreira

A aplicação do sistema de acumulação e ponderação de créditos constitui um fator fundamental para a progressão na carreira docente universitária, como explanado no capítulo anterior. Porém, não basta que o docente obtenha o número mínimo de créditos necessários (incluindo a respetiva ponderação), para que estejam reunidas todas as condições de progressão na carreira docente. Neste sentido, realça-se que a progressão do docente não é automática, sendo fundamental que se encontrem reunidos um conjunto de requisitos.

São assim requisitos cumulativos para a progressão na carreira docente os seguintes:

1. obtenção do número mínimo de créditos necessário, com a ponderação do artigo 31.º-F do ECDU;

2. avaliação do desempenho positiva, nos termos do n.º 2 do artigo 50.º da Lei de Bases da Educação, n.º 3 do artigo 31.º-C do ECDU;
3. prestação de provas públicas, perante os pares, para progressão para as categorias de Professor Associado e Professor Catedrático, nos termos do n.º 3 do artigo 31.º-C do ECDU;
4. obtenção do grau académico mínimo para ingresso na carreira docente universitária (licenciatura), bem como dos graus mínimos para a progressão para as categorias de Leitor Sénior (mestrado) e para Professor (doutoramento), nos termos do n.º 2 do artigo 31.º-D do ECDU; e
5. existência de “vaga disponível” na sua IES (vacatura), nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 31.º-C do ECDU. No caso de mais do que um candidato em condições de preencher a “vacatura”, progride o mais antigo na respetiva IES, considerando-se os critérios de antiguidade previstos no artigo 31.º do ECDU.

2 - Tabela relativa à progressão na carreira docente e respetiva nota explicativa

Categoria e Nível Profissional	Categorias	Escalões/ Níveis	Retribuição	Créditos	Ponderação	Homologação
(artigo 2.º)	(artigo 31.º-C)		(artigo 43.º)	(artigo 31.º-D)		(artigo 13.º)
Professor Catedrático	A	A	100%	1150	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Associado com Agregação	B	B1	95%	950	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Professor Associado Principal	B	B2	90%	800	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Professor Associado Adjunto	B	B3	85%	600	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Orientador Principal	C	C1+	80%	550	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Orientador	C	C1	75%	500	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Sénior	C	C2	70%	350	N.º 2 do artigo 31.º F	Ministro
Leitor Sénior	C	C3	65%	300	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Júnior	C	C4	55%	200	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Júnior	C	C5	50%	150	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Assistente Sénior	D	D1	40%	125	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Assistente Júnior	D	D2	30%	100	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro

Nota explicativa (da esquerda para a direita):

Categorias de carreira: as categorias profissionais do regime de carreira encontram-se previstas no artigo 2.º do ECDU.

Escalão e nível: os escalões e níveis correspondentes às categorias de carreira encontram-se previstos no n.º 3 do artigo 31.º-C do ECDU.

Retribuição: a retribuição dos docentes corresponde a uma percentagem percentual do valor da retribuição do Professor Catedrático da sua IES, constituindo o salário deste a referência (100 %). Por exemplo, no caso de o salário do professor catedrático corresponder a US\$ 2000 numa determinada IES, o salário do Leitor Júnior corresponderá a US\$ 1000, ou seja, a 50 % desse valor.

Créditos: o número mínimo de créditos necessários para que um docente possa progredir na carreira encontram-se previsto no ECDU.

Ponderação de Créditos: o número mínimo de créditos para progressão na carreira não constitui uma soma simples de pontos, devendo ser efetuada a ponderação percentual prevista no artigo 31.º-F do ECDU. Por exemplo, o número mínimo de créditos para a progressão para Professor Associado é de 800 créditos. Assim, dos 800 pontos necessários, 60 % têm de ser no mínimo da categoria de investigação; 30 % no mínimo da categoria ensino e transferência de conhecimento e no máximo 10 % da categoria serviço à comunidade. Assim, se um docente tem 800 créditos com as percentagens de 65 % de investigação; 32,5 % de ensino e transferência de conhecimento e 2,5 % de serviço à comunidade cumpre as exigências de ponderação de créditos previstas no Estatuto.

Homologação: a homologação dos resultados é da competência do membro do Governo responsável pela área do ensino superior.

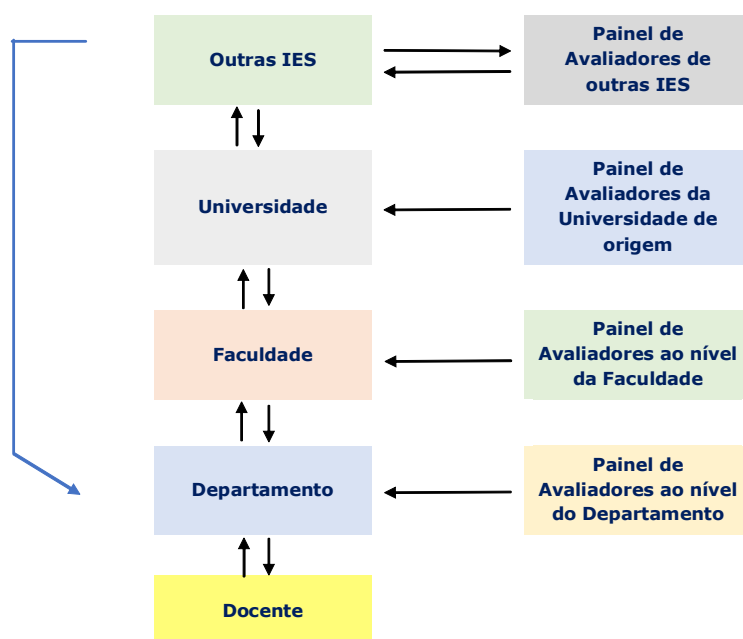
3.3. CAPÍTULO III - Procedimentos para avaliação da obra científica para efeitos de acumulação e ponderação de créditos

No que concerne à avaliação da obra científica do docente, cada IES pode desenvolver o seu próprio mecanismo de aprovação dos créditos obtidos pelo docente, de acordo com os princípios da organização e com o seu regulamento interno, desde que não contrarie a lei geral, nem as regras previstas no ECDU. Para o tal, é preciso garantir que os mecanismos previstos são realizados de forma correta e com qualidade.

Sem prejuízo da autonomia de cada IES para o efeito, através do competente regulamento interno, o presente Manual propõe alguns procedimentos e respetivos fluxogramas, com vista a facilitar o processo de avaliação das atividades científicas do docente universitário, contabilizadas para efeitos de atribuição de créditos.

1. Procedimentos e respetivos Fluxogramas

Esquema do mecanismo de avaliação da obra científica docente universitária Figura 1 - Infra:



A. ATIVIDADES REALIZADAS POR CADA COMPONENTE (do esquema)

1. Docente

- a. Completar os requisitos necessários (comprovativo da obra científica);
- b. Determinar a categoria da obra científica solicitada.

2. Departamento (Faculdade)

- a. Verificar todos os requisitos e dados comprovativos da obra científica;
- b. Recapitular a proposta do trabalho científico;
- c. Determinar o painel de avaliadores da obra científica a nível departamental.

3. Avaliador do nível Departamento e/ ou nível de Faculdade

- a. Analisar a possibilidade de plágio, a solicitação dupla de um trabalho científico;
- b. Avaliar o trabalho científico e solicitar os resultados ao departamento.

4. Universidade

- a. Reavaliar os documentos comprovativos da obra científica;
- b. Despachar os arquivos comprovativos da obra científica para os painéis de avaliadores do nível universitário.

5. Painel de avaliadores do nível da Universidade

- a. Reavaliar a possibilidade de plágio de uma obra científica;
- b. Avaliar o trabalho científico;
- c. Determinar os avaliadores fora da universidade, caso não existam especialistas relacionados com a obra científica proposta.
- d. Determinar o valor final do trabalho científico a fim de entregar os resultados para o respetivo docente.

6. Outras Instituições do Ensino Superior

- a. Determinar o painel de avaliadores de acordo com a área da obra científica solicitada;
- b. Deliberar o resultado de avaliação para a universidade solicitada.

7. Painel de Avaliadores das Instituições de Ensino Superior

- a. Avaliar o trabalho científico;
- b. Apresentar os resultados para ensino superior residente.

B. Explicação do Esquema:

- 1. Entrega de documentos comprovativos da obra científica do docente ao diretor do departamento;
- 2. Devolução dos documentos da obra científica pelo diretor de departamento ao docente, no caso de documentação incompleta ou falta de preenchimento critérios administrativos;
- 3. Entrega de documentos comprovativos da obra científica à equipa avaliadora (ao nível do departamento);
- 4. Entrega ao diretor, pela equipa de avaliação ao nível departamento, de documento de avaliação da obra científica;

5. Entrega de documentos ao decano da Faculdade, pela equipa avaliadora ao nível do departamento, relativos à obra científica e resultados de avaliação;
6. Restituição pelo decano ao diretor do departamento, dos documentos comprovativos da obra científica e resultados de avaliação da equipa avaliadora ao nível do departamento, no caso de documentos incompletos ou que não preencham os requisitos administrativos ou quando há possibilidade de violação da ética académica na produção da obra científica;
7. Entrega pelo diretor/decano de documentos comprovativos da obra científica e resultados de avaliação da equipa avaliadora ao nível do departamento à equipa avaliadora ao nível da Faculdade;
8. Entrega ao diretor/decano da faculdade dos resultados de avaliação da equipa avaliadora ao nível da Faculdade;
9. Entrega ao dirigente da universidade de documentos comprovativos da obra científica e resultados de avaliação das equipas avaliadoras ao nível do departamento e ao nível da Faculdade;
10. Reenvio de documentos comprovativos da obra científica e resultados da avaliação das equipas avaliadoras ao dirigente da universidade ou diretor da faculdade, no caso de os documentos solicitados estarem incompletos ou não preencham os requisitos administrativos ou na hipótese de violação da ética académica na produção da obra científica;
11. Entrega de documentos comprovativos da obra científica e dos resultados da avaliação da equipa avaliadora ao nível do departamento pela dirigente universitária à equipa avaliadora ao nível da universidade;
12. Entrega dos resultados de avaliação da obra científica pela equipa avaliadora ao nível da universidade ao dirigente da universidade;
13. Entrega de documentos comprovativos da obra científica do docente pelo dirigente da universidade de origem a outra universidade com a área científica do docente avaliado, caso não exista especialista da área na universidade de origem;
14. Restituição dos documentos comprovativos da obra científica pelo dirigente da universidade solicitada ao dirigente da universidade de origem, caso estes documentos sejam insuficientes ou não preencham os requisitos administrativos ou exista a possibilidade de violação da ética académica na produção da obra científica;
15. Entrega de documentos comprovativos da obra científica do docente, pelo dirigente da Universidade, à equipa avaliadora da obra científica ao nível da Universidade ou especialista da área científica de outra Universidade;
16. Entrega dos resultados da equipa avaliadora da obra científica do docente ou especialista na área científica que solicita avaliar, ao dirigente da Universidade de origem;
17. Entrega dos resultados de avaliação ao dirigente da universidade de origem à equipa avaliadora da obra científica do docente ao nível da Universidade, ou especialista de outra Universidade;
18. Entrega ao docente proponente dos resultados da equipa avaliadora da obra científica ao nível da Universidade pelo dirigente da Universidade.

Nota: especialmente para avaliação ao nível do departamento ou Faculdade, para a Universidade que tem apenas uma única unidade orgânica (departamento/Faculdade), o mecanismo de avaliação pode ser ajustado, de acordo com a situação da própria instituição.

C. Esquema do mecanismo de avaliação da ponderação de créditos para proposta de progressão na carreira docente do Professor Associado e Professor Catedrático.

1. Universidade

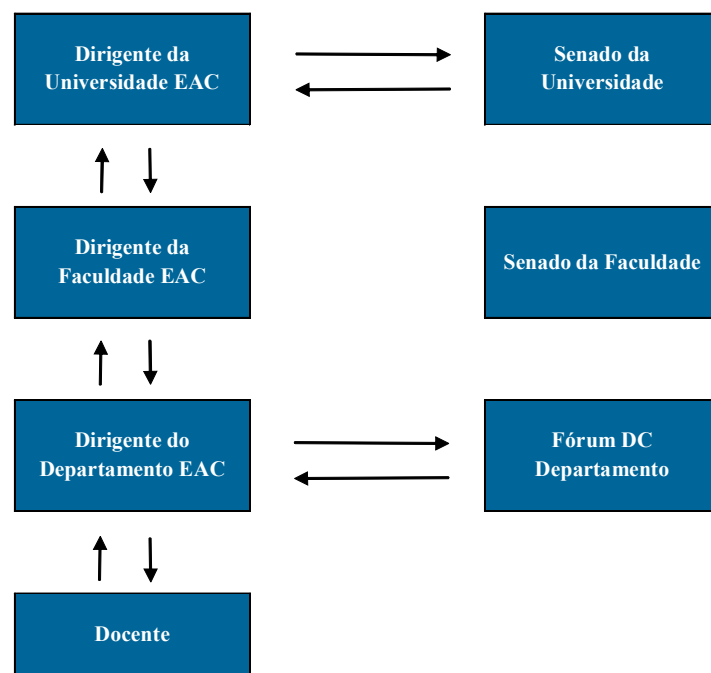


Figura 2 - Fluxograma de atividades de avaliação da ponderação de créditos do docente ao nível

Legenda:

- *EAC* – Equipa avaliadora dos créditos ao nível do Departamento, Faculdade e Universidade;
- *DC* – Docente

A. Atividades realizadas por cada componente do esquema supra.

1. Docente:

- Entrega de documentos comprovativos necessários para a acumulação e ponderação de créditos, de acordo com os requisitos necessários.

2. Gabinete de Certificação do Docente Universitário

- a. Recapitular o cálculo do número de créditos do docente;
- b. Calcular o número de créditos do docente e efetuar a ponderação dos mesmos;
- c. Avaliar os requisitos complementares.

3. Fórum dos Docentes do Departamento

- a. Fornecer informações sobre o desempenho, a integridade e a responsabilidade pela implementação de serviços e ética do corpo docente proposto;
- b. Fornecer dados sobre a atribuição da área de ciência do docente.

4. Dirigente da Faculdade

- a. Reavaliar os requisitos administrativos;
- b. Solicitar os resultados da avaliação ao Senado da Faculdade;
- c. Deliberar ao nível da Universidade, depois de receber as considerações do Senado da Faculdade.

5. Senado da Faculdade

- a. Avaliar a obtenção de créditos do docente;
- b. Verificar o preenchimento dos requisitos específicos para a progressão na carreira;
- c. Receber relatório informativo sobre o desempenho, integridade, responsabilidade das tarefas de execução e ética do docente em causa;
- d. Deliberar a consideração ao Decano para a continuação ou melhoramento, ou não prosseguir a continuação da proposta para a universidade temporariamente, porque a razão da violação da ética académica, recomendar na deliberação de sanções e orientações precedidas.

6. Chefia da Universidade

- a. Reverificar os requisitos administrativos;
- b. Reavaliar o número de crédito do docente;
- c. Reverificar os critérios específicos para a progressão da carreira docente;
- d. Propor ao Senado da Universidade para a obter consideração (Professor Associado) ou aprovação (Professor Catedrático);
- e. Continuação da progressão de carreira ao membro do Governo responsável pelo ensino superior (serviço central e RENACEDU).

7. Senado da Universidade

- a. Avaliar a obtenção do número de créditos e requisitos específicos;
- b. Receber relatório de informações sobre o desempenho, integridade, responsabilidade das tarefas de execução e a ética do docente em causa;
- c. Deliberar a consideração ou aprovação ou devolver a proposta para o seu melhoramento, ou rejeitar a proposta por uma razão temporária sobre a violação de ética académica, recomendar a aplicação de sanções e orientações contínuas.

A. Explicação do esquema

1. Entrega de documentos comprovativos ao diretor do departamento para avaliação dos créditos do docente pela equipa avaliadora dos créditos do docente ao nível do departamento.
2. Enviar os documentos comprovativos pelo diretor do departamento ao docente, no caso de os dados estarem incompletos ou não preencherem os requisitos administrativos.
3. Solicitar os resultados de avaliação da equipa avaliadora dos créditos do docente ao nível do departamento pelo diretor do departamento ao fórum de docentes, para obter sugestões (propostas).
4. Obtenção de sugestões (propostas) do fórum de docentes do departamento para melhorar o resultado de avaliação da equipa avaliadora de créditos do docente ao nível do departamento.
5. Entrega, pelo diretor departamento ao Decano da Faculdade, de documentos comprovativos da avaliação dos créditos do docente e do resultado de avaliação da equipa avaliadora de créditos do docente ao nível departamento.
6. Envio, pelo Decano (dirigente) da Faculdade ao diretor do departamento, de documentos comprovativos da avaliação dos créditos do docente e resultados de avaliação da equipa avaliadora de créditos ao nível do departamento, no caso de ainda existirem dados incompletos ou ainda não estarem preenchidos os requisitos administrativos.
7. Entrega dos resultados da avaliação da equipa avaliadora dos créditos do docente ao nível Faculdade, pelo Decano (dirigente) ao Senado da Faculdade para obter considerações ou aprovação.
8. Entrega do processo de considerações ou aprovação relativamente à proposta de progressão da carreira académica do docente pelo Senado da Faculdade ao Decano da Faculdade.

9. Entrega de documentos comprovativos de avaliação docente e resultados de avaliação da equipa avaliadora dos créditos do docente ao nível da Faculdade ao Dirigente da Universidade, para serem avaliados pela equipa avaliadora do crédito docente a nível Universidade.
10. Reenviar os documentos comprovativos e resultados da avaliação da equipa avaliadora dos créditos do docente ao nível da Faculdade pelo dirigente da Universidade para o Decano da Faculdade, no caso de os dados comprovativos ainda não serem suficientes ou não preencherem os requisitos administrativos.
11. Entrega dos resultados de avaliação da equipa avaliadora dos créditos docente ao nível da Universidade pelo dirigente da universidade ao Senado da Universidade, para obter consideração ou aprovação.
12. Entrega das considerações ou aprovação relativamente à proposta da progressão na carreira académica docente proposta pelo Senado da Universidade ao dirigente da Universidade.
13. Entrega dos documentos com os resultados da avaliação e dos documentos comprovativos dos créditos do docente e notas de consideração e aprovação pelo senado da Universidade pelo Dirigente da Universidade ao Membro do Governo responsável pelo Ensino Superior (serviço central).

Notas: Especificamente para a avaliação ao nível do departamento e Faculdade, para Universidades onde só exista uma unidade orgânica (por exemplo, um departamento ou Faculdade), o mecanismo de avaliação pode ajustar-se com a situação da instituição.

14. Universidade

- a. Modelo da função do Senado Académico apresentado à Assembleia/Conselho de Professores Catedráticos.

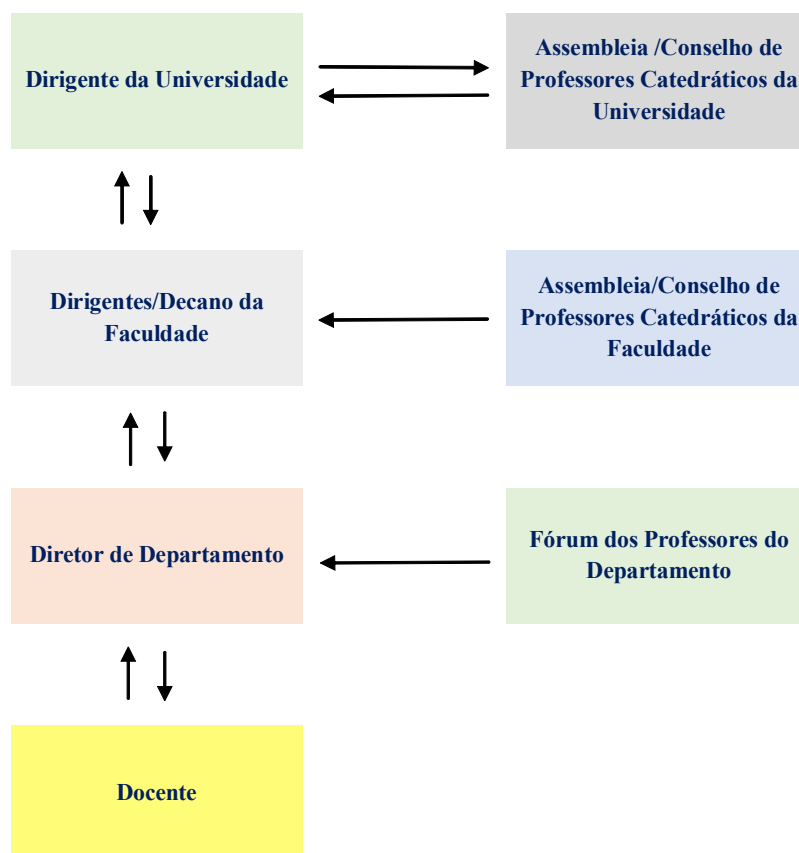


Figura 3. Fluxograma de atividades da avaliação de créditos do docente a nível do ensino superior (modelo 2).

b. Modelo da cooperação entre Senado Académico e Conselho dos Professores Catedráticos

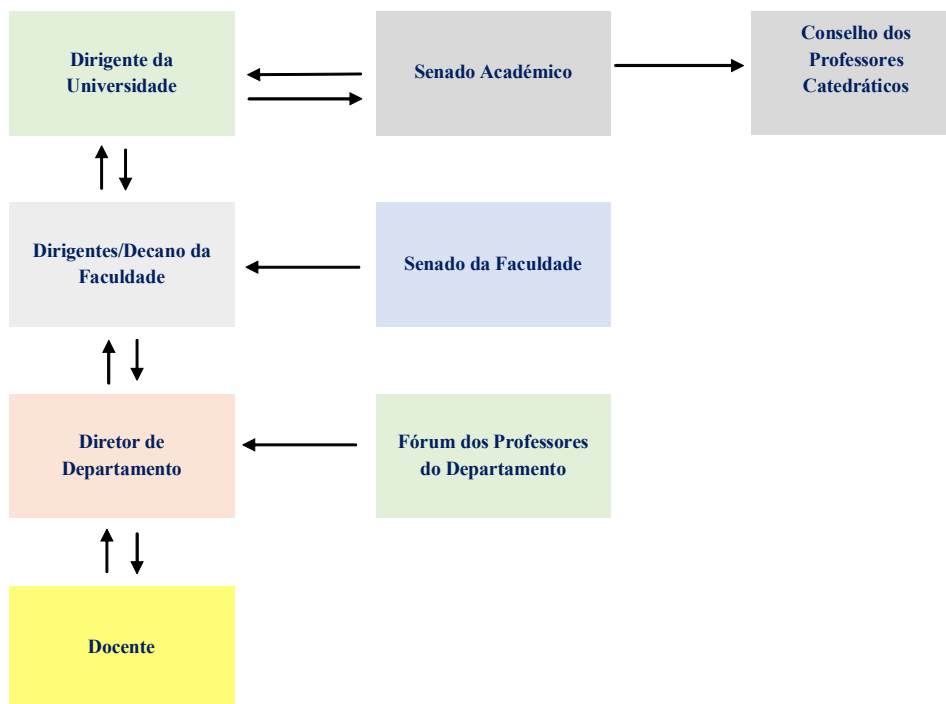


Figura 4. Fluxograma da avaliação dos créditos do docente na sua IES (modelo 3)

Observação:

1. Atividade de cada componente e definição numérica utilizada é idêntica ao esquema do ensino superior público (modelo 1).
2. Especificamente para as Universidades que só têm uma unidade orgânica, por exemplo só existe um Departamento ou Faculdade, o mecanismo de avaliação pode ajustar-se à situação da própria instituição.

c. Modelo de cooperação entre o Senado Académico e Professores Catedráticos, no qual o Departamento é substituído pela equipa especializada.

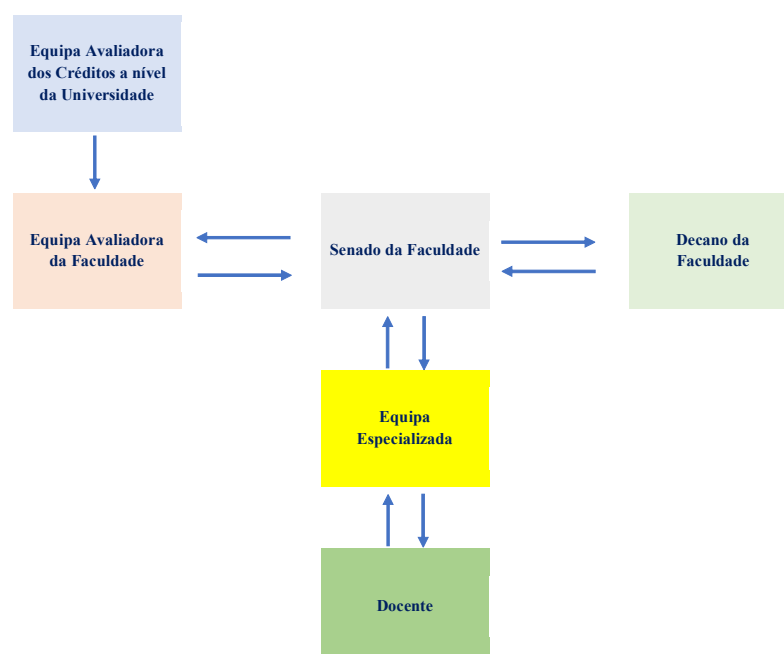


Figura 5. Fluxograma de atividades de cada componente na avaliação dos créditos do docente a nível da Universidade (modelo 4)

3.4 CAPÍTULO IV - Considerações Finais

O presente Manual é um guião prático que contém um resumo de regras legais relativas ao estatuto de carreira docente universitária, conceitos, procedimentos e formulários necessários à avaliação de desempenho e certificação do docente, bem como requisitos para a progressão na carreira.

Não obstante, as regras e procedimentos definidos no ECDU e no presente Manual CEDU, as IES são dotadas de autonomia e preveem os seus próprios regulamentos internos, podendo adaptar à sua dimensão e realidade, quando se justifique, os procedimentos necessários à aplicação da Lei, desde que os mesmos não contrariem o espírito da mesma.

Assim sendo, a leitura do presente Manual não dispensa a leitura atenta da Lei, em particular do ECDU. Todas as possíveis dúvidas relativas à interpretação da lei e/ou do presente Manual, devem ser esclarecidas junto do serviço central competente e do RENACEDU do membro do Governo responsável pelo ensino superior.

Os anexos que se seguem incluem as tabelas publicadas no ECDU, na sua nova redação, e vários modelos de apoio ao registo de contabilização de créditos, declarações do Diretor de Departamento e despacho para progressão na carreira.

Os modelos podem ser adaptados (e não alterados), tendo em conta a estrutura e dimensão da IES.

3.5 ANEXOS

Lista dos anexos:

- **Anexo I** – Tabela A sobre progressão na carreira docente universitário
- **Anexo II** – Tabela B sobre categorias e critérios para a atribuição de créditos
- **Anexo III** - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de habilitações literárias
- **Anexo IV** - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de ensino e transferência de conhecimento
- **Anexo V** - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de investigação
- **Anexo VI** - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de serviço à comunidade
- **Anexo VII** – Folha de recapitulação dos resultados finais da acumulação de créditos dos três pilares do ensino superior
- **Anexo VIII** –Recapitulação dos resultados finais do docente
- **Anexo IX** – Formulário da proposta de progressão do docente

3.5.1. ANEXO I - Tabela A- Progressão na carreira docente universitário

Categoria e Nível Profissional	Categorias	Escalões	Retribuição	Créditos	Ponderação	Homologação
(artigo 2.º)	(artigo 31.º-C)		(artigo 43.º)		(artigo 31.º-D)	(artigo 13.º)
Professor Catedrático	A	A	100%	1150	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Associado com Agregação	B	B1	95%	950	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Professor Associado Principal	B	B2	90%	800	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Professor Associado Adjunto	B	B3	85%	600	N.º 3 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Orientador Principal	C	C1+	80%	550	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro

Leitor Orientador	C	C1	75%	500	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Sénior	C	C2	70%	350	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Sénior	C	C3	65%	300	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Júnior	C	C4	55%	200	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Leitor Júnior	C	C5	50%	150	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Assistente Sénior	D	D1	40%	125	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro
Assistente Júnior	D	D2	30%	100	N.º 2 do artigo 31.º-F	Ministro

3.5.2. ANEXO II - Tabela B - Categorias e critérios para atribuição de créditos

CATEGORIA 1 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS				
Ref. ^a	Critérios	Comprovativos	N.º Limite	N.º de créditos
1.1 – Da mesma área científica				
a)	Doutor	Cópia autenticada do diploma	1 Diploma	200
b)	Mestre	Cópia autenticada do diploma	1 Diploma	150
c)	Licenciado/Diploma IV	Cópia autenticada do diploma	1 Diploma	100
d)	Por cada grau subsequente da mesma área científica	Cópia autenticada do diploma	1 Diploma	50
1.2 - De área científica diferente				
a)	Doutor	Cópia autenticada do diploma	1 Diploma	15
b)	Mestre	Cópia autenticada do diploma	1 Diploma	10
c)	Licenciado/Diploma IV	Cópia autenticada do diploma	1 Diploma	5
1.3 - Pós-graduação/Cursos Especialização				
a)	Período superior a 960 horas	Certificado da Instituição de Ensino Superior	1 Certificado	15

1.3 - Pós-graduação/Cursos Especialização

a)	Período superior a 960 horas	Certificado da Instituição de Ensino Superior	1 Certificado	15
b)	Entre 641 – 960 horas	Certificado da Instituição de Ensino Superior	1 Certificado anual	9
c)	Entre 481 – 640 horas	Certificado da Instituição de Ensino Superior	1 Certificado anual	6
d)	Entre 161 – 480 horas	Certificado da Instituição de Ensino Superior	1 Certificado P/semestre	3
e)	Entre 81 – 160 horas	Certificado da Instituição de Ensino Superior	1 Certificado P/semestre	2
f)	Entre 30 – 80 horas	Certificado da Instituição de Ensino Superior	1 Certificado P/semestre	1

CATEGORIA 2 - ENSINO E TRANSFERÊNCIA DO CONHECIMENTO				
Ref.ª	Critérios	Comprovativos	N.º Limite	N.º de Créditos
2.1. - Vertente de Ensino (lecionação)				
2.1.1 – Docentes Contratados				
a)	10 Créditos iniciais por semestre (horário completo)	Documento do órgão competente da IES	Máximo 10créditos	0,5
b)	2 Créditos subsequentes por semestre	Documento do órgão competente da IES	Máximo 2 créditos	0,25
2.1.2. – Docentes de Carreira				
a)	10 Créditos iniciais por semestre (horário completo)	Documento emitido pelo órgão competente da IES	Máximo 10créditos	1
b)	2 Créditos subsequentes por semestre	Documento emitido pelo órgão competente da IES	Máximo 2 créditos	0,5
2.2.	Orientar seminários	Documento emitido pelo órgão competente da IES	Sem número limite de estudantes	1
2.3.	Orientar estágios	Documento emitido pelo órgão competente da IES	Sem número limite de estudantes	1
2.4 – Orientar principal de trabalhos científicos				
a)	Tese	Documento emitido pelo órgão competente da IES	2-4 Estudantes por semestre concluíram	8
b)	Dissertação	Documento emitido pelo órgão competente da IES	3-6 Estudantes por semestre concluíram	3
c)	Monografia	Documento emitido pelo órgão competente da IES	4-8 Estudantes por semestre	1
d)	Relatório final	Documento emitido pelo órgão competente da IES	5-10 Estudantes por semestre concluíram	1
2.5 - Coorientar trabalhos científicos				
a)	Tese	Documento emitido pelo órgão competented a IES	2-4 Estudantes por semestre concluíram	6
b)	Dissertação	Documento emitido pelo órgão competented a IES	3-6 Estudantes por semestre concluíram	2
c)	Monografia	Documento emitido pelo órgão competente da IES	4-8 Estudantes por semestre concluíram	0,5
d)	Relatório final	Documento emitido pelo órgão competente da IES	5-10 Estudantes por semestre concluíram	0,5
2.6 - Examinador				
a)	Arguente	Convite	5-8 Estudantes por semestre concluíram	1
b)	Membro do júri	Convite	5-8 Estudantes por semestre concluíram	0,5
2.7	Promover atividades estudantis	Despacho do órgão competente da IES	Sem número limite estudantes	2
2.8	Desenvolver programa do curso	<i>Paper</i> , artigo original	1 disciplina por semestre	2
2.9 - Desenvolver materiais de ensino				
a)	Livro de texto	Livro de texto original	1 livro por ano	20
b)	Outras ferramentas	Respetivo suporte documental ou audiovisual	1 em cada semestre	5
2.10	Apresentação científica	Materiais ou <i>paper</i> da apresentação	2 Universidades em cada semestre	5

2.11 - Ensino: docentes com Participação na Gestão				
a)	Reitor ou equiparado	Despacho de nomeação	Docentes que acumulem mais do que uma posição:prevalece a de crédito superior	15
b)	Vice-Reitor, Pró-Reitor, Presidente,Decano, Diretor de pós-graduação ou equiparados	Despacho de nomeação	Docentes que acumulem mais do que uma posição:prevalece a de crédito superior	10
c)	Vice-decano, Diretor decentro de investigação, membro do Senado ou equiparados	Despacho de nomeação	Docentes que cumulem mais do que uma posição:prevalece a de crédito superior	8
d)	Diretor da Academia, Vice-diretor do centro de investigação ou equiparados	Despacho de nomeação	Docentes que cumulem mais do que uma posição: prevalece a de crédito superior	8
2.12 – Ensino: Docentes titulares em cargos de soberania (acesso por eleição ou nomeação) ou cargos a estes legalmente equiparados, nos termos da legislação em vigor		Documento oficial que comprove a tomada de posse de cargo eleito ou nomeado	Cálculo na totalidade de um semestre completo, mesmo que o exercício do cargo cesse antes do fim do respetivo semestre do ano civil	30
2.13 – Ensino: Docentes titulares em cargos de representação diplomática de Embaixador (acesso por nomeação) e cargos legalmente equiparados a membros de órgão de Soberania para efeitos de remuneração ou outros efeitos legalmente previstos		Documento oficial que comprove a tomada de posse de cargo nomeado	Cálculo na totalidade de um semestre completo, mesmo que o exercício do cargo cesse antes do fim do respetivo semestre do ano civil	15
2.14 – Ensino: Docentes titulares em cargos de Presidente, Diretor Executivo ou equiparado na Administração indireta, autónoma ou independente, Diretor na Administração direta ou cargos de representação diplomática de Adido		Documento oficial que comprove a tomada de posse de cargo nomeado	Cálculo na totalidade de um semestre completo, mesmo que o exercício do cargo cesse antes do fim do respetivo semestre do ano civil	10
2.15 – Ensino: Docentes titulares em chefe de departamento ou equiparado na Administração direta		Documento oficial que comprove a tomada de posse de cargo nomeado	Cálculo na totalidade de um semestre completo, mesmo que o exercício do cargo cesse antes do fim do respetivo semestre do ano civil	8

CATEGORIA 3 - INVESTIGAÇÃO				
Ref. ^a	Critérios	Comprovativos	Número limite	Número de Créditos
3.1 - Publicação de livros científicos				
a)	Livro de referência (autor ou coautor)	Livro de referência original	1 livro por ano / 1 capítulo por livro ano	40 (autor) ou 20 (coautor)
b)	Monografia	Livros sob forma de monografia, original	1 livro por ano	20
3.2 - Publicações em revistas científicas				
3.2.1 - Internacionais				
a)	Revistas científicas internacionais indexadas	Revista original completa	1 artigo por semestre	40 (+1 com peer review)
b)	Revistas nacionais acreditadas pelo INCT e de reputação internacional	Revista original completa	1 artigo por semestre	40 (+1 com peer review)
3.2.2 - Nacionais				
a)	Revista nacional acreditada pelo INCT	Revista original completa	1 artigo por semestre	25 (+1 com peer review)
b)	Revista nacional não acreditada pelo INCT	Revista original completa	1 artigo por semestre	25 (+1 com peer review)
3.3 - Apresentação científica em seminário				
a)	Internacional	Ata do seminário ou cópia do <i>paper</i>	1 <i>paper</i> por semestre	15 (+1 com peer review)
b)	Nacional	Ata do seminário ou cópia do <i>paper</i>	2 <i>papers</i> em cada semestre	10 (+1 com peer review)
3.4 - Publicação de temas científicos em jornais e revistas de referência não científicos				
a)	Imprensa escrita	Original dos jornais e revistas	10 % do número de créditos da categoria investigação, no máximo, por semestre	3
b)	Internet e audiovisual (excluídos blogs e sites pessoais)	Impressão e hiperligação do sítio na Internet e/ou CD	10 % do número de créditos da categoria investigação, no máximo, por semestre	3
3.5	Tradução e adaptação de livros científicos	Livro original	1 livro por semestre	15
3.6	Edição digital de trabalho científico	Livro digital (<i>E-book</i>)	1 livro por semestre	10
3.7 - Criações científicas com registo de direitos de autor / propriedade intelectual				
a)	Internacional	Comprovativo da patente, legalizada pela IES	1 criação por ano	40
b)	Nacional	Comprovativo da patente, legalizada pela IES	1 criação por ano	20
3.8 - Criação de obra criativa monumental, de carácter não científico				
a)	Internacional	Livro, CD (registo audiovisual), etc.	1 obra por ano	20
b)	Nacional	Livro, CD (registo audiovisual), etc.	1 obra por ano	15
3.9	Pesquisa inédita arquivada na Biblioteca da Universidade	Comprovativo da biblioteca da universidade	10 % do número de créditos obtidos pela pesquisa, no máximo	3

CATEGORIA 4 - SERVIÇO À COMUNIDADE				
Ref. ^a	Critérios	Comprovativos	Número Limite	N.º de créditos
4.1	Titular de órgão de soberania	Despacho de nomeação	Por semestre	5,5
4.2	Representante diplomático (Embaixador ou Adido), ou docente que exerce cargo legalmente equiparado a membro de órgão de soberania para efeitos de remuneração ou outros efeitos legalmente previstos, ou docente que exerce cargo de dirigente ou chefia na Administração direta, indireta, independente ou autónoma, ou a estes equiparados nos termos da legislação em vigor.	Despacho de nomeação	Por semestre	4,5
4.3	Aplicação de soluções científicas a necessidades práticas da comunidade	Programa aprovado por entidade competente	Cada programa	3
4.4	Desenvolvimento de curso/formação para a comunidade	Programa (com duração de um semestre mínimo) aprovado por entidade competente	Cada programa	3
4.5	Obra não publicada relacionada com serviço social	Obra certificada pelo Ministério da Seg. Social e ME	1 obra por ano	3
4.6	Elaborar livro pedagógico para ensino básico e/ou secundário em Timor-Leste	Livro adotado como referência no ensino básico ou ensino secundário	1 obra por ano	5

3.5.3. ANEXO III - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de habilitações literárias

Nome do(a) docente	
N.º de identificação	
Nível	
Grau Académico	
Instituição de Ensino Superior	

CATEGORIA 1- HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	
1.1. Da mesma área científica	
a) Doutor(a)	
b) Mestre	
c) Licenciado(a)/Diploma IV	
d) Por cada grau subsequente	
1.2. De área científica diferente	
a) Doutor(a)	
b) Mestre	
c) Licenciado(a)/Diploma IV	
1.3. Outras Formações	
a) Período superior a 960 horas	
b) Entre 641-960 horas	
a) Entre 481-640 horas	
b) Entre 161-480 horas	
c) Entre 81-160 horas	
d) Entre 30-80 horas	
RESULTADO FINAL	
RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES	

(local), ____ / ____ / 20__

Com conhecimento,

(_____)

Decano(a) da Faculdade

(_____)

O(A) Docente

3.5.4. ANEXO IV - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de ensino e transferência de conhecimento

Nome do(a) docente	
N.º de identificação	
Nível	
Grau Académico	
Instituição de Ensino Superior	

CATEGORIA 2 - ENSINO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO	
a. Docentes	
2.1.1 Docentes Contratados	
a) 10 créditos iniciais por semestre (horário completo)	
b) 2 créditos subsequentes por semestre	
2.1.2 Docentes de Carreira:	
a) 10 créditos iniciais por semestre (horário completo)	
b) 2 créditos subsequentes por semestre	
b. Orientar seminários	
c. Orientar estágios	
d. Orientar trabalhos científicos:	
a) Tese	
b) Dissertação	
c) Monografia	
d) Relatório Final	
e. Coorientar trabalhos científicos	
a) Tese	
b) Dissertação	
c) Monografia	
d) Relatório Final	
f. Examinador	
a) Arguente	
b) Membro do júri	

g. Promover atividades estudantis	
h. Desenvolver programa do curso	
i. Desenvolver materiais do ensino	
a) Livro de texto	
b) Outras ferramentas	
j. Apresentação científica	
k. Ensino: Docentes com participação na Gestão	
a) Reitor	
b) Vice-Reitor, Presidente, Decano, Diretor de pós-graduação	
c) Vice-decano, Diretor de centro de investigação, Membro do Senado, Chefe departamento da Faculdade	
d) Diretor da Academia, Vice-diretor do centro de investigação	
l. Ensino Docentes titular em cargos de soberania (acesso por eleição ou nomeação)	a.
m. Ensino Docentes titular em cargos de representação diplomática de Embaixador	a.
n. Ensino Docentes titulares em cargos de presidente Direto Executivo ou equiparado	a.
o. Ensino Docentes titulares em Chefe de Departamento ou equiparado na Administração Direta	a.
PONDERAÇÃO DE CRÉDITOS	

(local), ____ / ____ / 20__

Com conhecimento,

(_____)

Decano(a) da Faculdade

(_____)

O(A) Docente

3.5.5. ANEXO V - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de investigação

Nome do(a) docente	
N.º de identificação	
Nível	
Grau Académico	
Instituição de Ensino Superior	

CATEGORIA 3 - INVESTIGAÇÃO	
a. Publicação de Livros científicos	
a) Livro de referência (autor e coautor)	
b) Monografia	
b. Publicações em revistas científicas	
i. Internacionais	
a) Revistas científicas internacionais indexadas	
b) Revista nacionais acreditadas pelo INCT	
ii. Nacionais	
a) Revista nacional acreditada pelo INCT	
b) Revista nacional não acreditada pelo INCT	
3.3. Apresentação científica em seminário	
a) Internacional	
b) Nacional	
a. Publicação de temas científicos em jornais e revistas de referência não científicos	
a) Imprensa escrita	
b) <i>Internet</i> e audiovisual (excluídos <i>blogs</i> e <i>sites</i> pessoais)	
b. Tradução e adaptação de livros científicos	
c. Edição digital de trabalho científicos	
d. Criação científicas com registos de direitos de autor/propriedade intelectual	
a) Internacional	
b) Nacional	
e. Criação de obra criativa monumental, de carácter não científico	
a) Internacional	
b) Nacional	
f. Pesquisa inédita arquivada na Biblioteca da Universidade	
ACUMULAÇÃO DE CRÉDITOS	

(local), ____ / ____ / 20__

Com conhecimento,

(_____)

Decano(a) da Faculdade

(_____)

O(a) Docente

3.5.6. ANEXO VI - Folha de legalização acumulação de créditos no âmbito da categoria de serviço à comunidade

Nome do(a) docente	
N.º de identificação	
Nível	
Grau Académico	
Instituição de Ensino Superior	

CATEGORIA 4 – SERVIÇO À COMUNIDADE	
4.1 - Titular de órgão de soberania nacional	
4.2 - Representante diplomáticos (Embaixador/Adido ou docente que exerce cargo de dirigente/chefia)	
4.3 - Aplicação de soluções científicas nas necessidades prática da comunidade	
4.4 - Desenvolvimento de curso/formação para comunidade	
4.5 - Obra não publicada relacionada com serviço social	
4.6- Livro Pedagógica para Ensino básico/ou secundário em Timor-Leste	
RESULTADO FINAL	

(local), ____ / ____ / 20__

Com conhecimento,

(_____)

Decano(a) da Faculdade

(_____)

O(A) Docente

3.5.7. ANEXO VII - Folha de recapitulação dos resultados finais da acumulação de créditos dos três pilares do ensino superior

Nome do(a) docente	
N.º de identificação	
Categoria profissional	
Habilitações literárias (mais elevada)	
Faculdade/Departamento	

RESULTADOS DE ACUMULAÇÃO DE CRÉDITOS			
Ponderação de Créditos	Créditos Anteriores	Créditos Atuais	Total
I. CATEGORIA DE ENSINO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO			
II. CATEGORIA DE INVESTIGAÇÃO			
III. CATEGORIA DE SERVIÇO À COMUNIDADE			
ACUMULAÇÃO DE CRÉDITOS			

(local), ____ / ____ / 20__

**Chefe de Departamento de
Alocação dos Docentes**

(_____)

**Verificado pelo(a) Chefe de
Departamento da Atribuição de
Créditos**

(_____)

**Atualizado pelo(a) Chefe de Dados e
Processos**

(_____)

Autorizado pelo(a) Diretor(a) Nacional de Dados e Processos, Atribuição de Créditos e Alocação de Docentes

(_____)

3.5.8. ANEXO VIII – Folha de recapitulação dos resultados finais do docente

Nome do(a) docente		
N.º de identificação		
Categoria Profissional		
Instituição de Ensino Superior		
Faculdade/Instituto/Centro		
Departamento académico		
RESULTADOS DA AVALIAÇÃO		
I. AVALIAÇÃO DE PERCEPÇÃO	Valor Final (Escala 0-5)	
	Conclusão (Aprovado/Reprovado)	
II. INSTRUMENTO DE DESCRIÇÃO PESSOAL	Valor Final (Escala 0-5)	
	Conclusão (Aprovado/Reprovado)	
III. VALOR DA CONSISTÊNCIA	Valor Final (Alto/Normal/Baixo)	
	Conclusão (Aprovado/Reprovado)	
CONCLUSÃO FINAL (Aprovado(a)/Reprovado(a))		

(local), ____ / ____ / 20__

**Autorizado pelo(a) Diretor(a)
Nacional**

(_____)

**Verificado pelo(a) Chefe de
Departamento**

(_____)

3.5.9. ANEXO IX – Formulário da proposta de progressão do Docente

PROPOSTA DE PROGRESSÃO DO(A) DOCENTE

Data de Avaliação _____ até _____

DADOS PESSOAIS		
1.	Nome	
2.	N.º de identificação de funcionário público	
3.	Data de início de funções	
4.	Data de nascimento	
5.	Género/sexo	
6.	Habilitação literária (mais elevada)	
7.	Faculdade/Departamento	
8.	Categoria profissional (atual)	
9.	Acumulação de créditos ETC	
10.	Acumulação de créditos IC	
11.	Acumulação de créditos SC	
12.	Total de acumulação de créditos	
13.	Avaliação de desempenho	
14.	Proposta de progressão	

(local), ____ / ____ / 20__

Diretor(a)-Geral

O(A) Reitor

[_____]

[_____]

4. REFERÊNCIAS

- Constituição da República Democrática de Timor-Leste;
- Lei n.º 14/2008, de 29 de outubro, que aprova a Lei de Bases da Educação;
- Decreto-Lei n.º 7/2012, de 15 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 2/2018, de 24 de janeiro e pelo Decreto-Lei n.º 62/2022, de 31 de agosto, que aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária;
- Decreto-Lei n.º 63/2022, de 31 de agosto, que estabelece o regime jurídico e aprova os Estatutos da Agência Nacional para a Avaliação e Acreditação Académica, I.P.;
- Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro, que aprova o Regime Jurídico de Estabelecimento do Ensino Superior;
- Diploma Ministerial n.º 33/ME/2014 de 10 de setembro, que procede à aprovação do Manual de Certificação do Docente Universitário – Manual CEDU.

CRITÉRIOS PARA PONDERAÇÃO DE CRÉDITOS E PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE (Decreto-Lei n.º 62 /2022, de 31 de agosto)

Categoria	Escalões	Níveis	Grau académico mínimo para a progressão/promoção	N.º de créditos necessários para a progressão / promoção	Ponderação créditos Artigo 31.º-F do ECDU	Categoria 2 Ensino e Transfência de Conhecimento N.º mínimo de créditos obrigatórios para progredir	Categoria 3 Investigação N.º mínimo de créditos obrigatórios para progredir	Requisitos legais para progredir: n.º 5 do artigo 31.º-C; artigo 31.º-G; n.º 1 do artigo 38.º-A; al. b) do n.º 1 do artigo 38.º-C
Professor Catedrático	Escalão A	A	Doutoramento	1150 créditos	60% Investigação 30% Ensino 10% S. comunidade	345 créditos (1150 x 30%)	690 créditos (1150 x 60%)	Prestação provas públicas+ Existir vaga disponível (vacatura)+ Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Professor Associado com Agregação	Escalão B	B. 1	Doutoramento	950 créditos	60% Investigação 30% Ensino 10% S. comunidade	285 créditos (950 x 30%)	570 créditos (950 x 60%)	Prestação de provas públicas+ Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Professor Associado	Escalão B	B. 2	Doutoramento	800 créditos	60% Investigação 30% Ensino 10% S. comunidade	240 créditos (800 x 30%)	480 créditos (800 x 60%)	Prestação provas públicas+ Existir vaga disponível (vacatura)+ Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Professor Associado Adjunto	Escalão B	B.3	Doutoramento	600 créditos	60% Investigação 30% Ensino 10% S. comunidade	180 créditos (600 x 30%)	360 créditos (600 x 60%)	Habilitação académica de Doutor
Leitor Orientador Principal	Escalão C	C.1+	Mestrado	550 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	330 créditos (550 x 60%)	165 créditos (550 x 30%)	Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Leitor Orientador	Escalão C	C.1	Mestrado	500 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	300 créditos (500 x 60%)	150 créditos (500 x 30%)	Avaliação de desempenho positiva+ N.º créditos

Leitor Sênior	Escalão C	C. 2	Mestrado	350 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	210 créditos (350 x 60%)	105 créditos (350 x 30%)	Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Leitor Sênior	Escalão C	C. 3	Mestrado	300 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	180 créditos (300 x 60%)	90 créditos (300 x 30%)	Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Leitor Júnior	Escalão C	C. 4	Licenciatura	200 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	120 créditos (200 x 60%)	60 créditos (200 x 30%)	Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Leitor Júnior	Escalão C	C. 5	Licenciatura	150 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	90 créditos (150 x 60%)	45 créditos (150 x 30%)	Existir vaga disponível (vacatura)+ Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Assistente Sênior	Escalão D	D. 1	Licenciatura	125 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	75 créditos (125 x 60%)	37.5 créditos (125 x 30%)	Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos
Assistente Júnior	Escalão D	D. 2	Licenciatura	100 créditos	30% Investigação 60% Ensino 10% S. comunidade	60 créditos (100 x 60%) para acesso à carreira	30 créditos (100 x 30%) para acesso à carreira	Existir vaga disponível (vacatura)+ Avaliação de desempenho positiva+ N.º de créditos

DIPLOMA MINISTERIAL N.º 45/2022

de 3 de Novembro

**FINANCIAMENTO DO ESTUDO DE VIABILIDADE
PARA O ESTABELECIMENTO DE UMA ESCOLA
SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DENOMINADA
“ESCOLA DE RAÍZ”**

O Orçamento Geral do Estado para o ano de 2022, aprovado pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, alterada pela Lei n.º 6/2022, de 18 de maio, prevê apoios e incentivos que visam assegurar a qualidade do processo de ensino e aprendizagem, fortemente afetado pela pandemia de Covid-19, com início desde 2020 até à presente data.

A aprovação pelo Governo do Decreto-Lei n.º 35/2022, de 19 de maio, sobre medida de apoio aos estabelecimentos de educação pré-escolar, ensinos básico e secundário público e particular integrados na rede de oferta de serviço público para acesso à *internet*, atribuição de uma bolsa aos melhores alunos, implementação do projeto piloto “Escola Iha Uma ou *Homeschooling*” e financiamento do estudo de viabilidade do estabelecimento de Escola de Raiz, teve por objetivo a concretização dos apoios estabelecidos na referida lei.

A educação, em razão da sua importância para o desenvolvimento pessoal e profissional de cidadãos e para o desenvolvimento sustentável de nações, foi incluída pela Organização das Nações Unidas, no âmbito da Agenda 2030, como um dos objetivos para o desenvolvimento sustentável e, consequentemente, a correlação com algumas metas do trabalho decente e crescimento económico.

O número elevado de professores que exercem as funções docentes a nível da educação pré-escolar, ensinos básico e secundário, não qualificados e a dificuldade em implementar as línguas de instrução, pela falha na tomada de decisão e no tratamento da política da língua consagrada na Constituição e na Lei n.º 14/2008, de 29 de outubro, Lei de Bases da Educação, que se prova pelos resultados evidentes nos jovens candidatos às universidades, com grande deficiência no conhecimento linguístico, tanto na língua tétum como na língua portuguesa.

Cumprido, agora, ao membro do Governo responsável pela área da educação, proceder à devida regulamentação, de modo a tornar possível a execução do estabelecido no decreto-lei supramencionado, relativo ao financiamento do estudo de viabilidade do estabelecimento de uma “Escola de Raiz”.

Assim,

O Governo, pelo Ministro da Educação, Juventude e Desporto, manda, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 35/2022, de 19 de maio, publicar o seguinte diploma:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Artigo 1.º
Objeto**

O presente diploma define a regulamentação aplicável ao financiamento do estudo de viabilidade para o estabelecimento de uma Escola Superior de Educação, abreviadamente designada “Escola de Raiz”, previsto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 35/2022, de 19 de maio, sobre medida de apoio aos estabelecimentos de educação pré-escolar, ensinos básico e secundário público e particular integrados na rede de oferta de serviço público para acesso à *internet*, atribuição de uma bolsa aos melhores alunos, implementação do projeto piloto “Escola Iha Uma” ou “*Homeschooling*” e financiamento do estudo de viabilidade do estabelecimento de Escola de Raiz.

**Artigo 2.º
Objetivo e finalidade**

1. O financiamento do estudo de viabilidade para o estabelecimento de uma “Escola de Raiz” tem por objetivo identificar a viabilidade técnica da implementação de uma escola superior de educação, dedicada a atender as necessidades de recursos humanos para o Ministério da Educação, Juventude e Desporto (MEJD) e especializada na formação de professores da educação pré-escolar e dos ensinos Básico e Secundário, além de profissionais da educação em áreas de conhecimento estratégico do ministério, com enfoque na proficiência da língua portuguesa.
2. A medida prevista no presente diploma tem por finalidade uma educação de qualidade para a sustentabilidade, prosperidade e bem estar dos timorenses.

**CAPÍTULO II
IMPLEMENTAÇÃO DO ESTUDO DE VIABILIDADE**

**Artigo 3.º
Comissão Instaladora**

1. A Comissão Instaladora, abreviadamente designada por Comissão, constituída mediante Despacho n.º 54/GMEJD/X/2022, datado de 20 de outubro, é responsável pela realização do estudo de viabilidade para o estabelecimento de uma “Escola de Raiz”.
2. A Comissão é composta por 11 membros e tem a duração de 4 meses com efeito a partir de 1 de setembro de 2022, podendo a mesma ser prorrogada por despacho do membro do Governo responsável pela área da educação.
3. A Comissão reúne-se ordinariamente a cada 15 dias e extraordinariamente, sempre que convocada pelo Coordenador.
4. Sempre que entenda necessário, a Comissão pode convidar outras entidades a participar nas suas reuniões.

5. O gabinete do Diretor-Geral de Administração, Gestão e Finanças do MEJD presta todo o apoio à Comissão, na prossecução das suas atribuições, a quem incumbe:

- a) Manter um registo de presenças nas reuniões;
- b) Elaborar as atas das reuniões que devem ser assinadas por todos os presentes;
- c) Submeter as atas das reuniões à homologação do membro do Governo responsável pela área da educação.

Artigo 4.º
Atribuições da Comissão

Para efeitos de realização do estudo de viabilidade para o estabelecimento de uma “Escola de Raiz”, a Comissão deve:

- a) Elaborar um guião prático de todo o processo de realização do estudo de viabilidade, com todas as etapas e submeter à aprovação do membro do Governo responsável pela área da educação;
- b) Determinar o número de pessoal necessário à realização do estudo de viabilidade;
- c) Determinar o número de pessoal a contratar, tanto nacionais como internacionais;
- d) Elaborar os termos de referência do pessoal a contratar;
- e) Elaborar as propostas de orçamento para as atividades da Comissão a serem submetidas à aprovação do Diretor-Geral de Administração, Gestão e Finanças do MEJD;
- f) Elaborar um relatório de atividades no fim de cada etapa e submeter ao membro do Governo responsável pela área da educação;
- g) Executar quaisquer outras tarefas que lhes sejam atribuídas por determinação superior.

Artigo 5.º
Gestão do financiamento

- 1. A Direção-Geral de Administração, Gestão e Finanças do MEJD, através da Direção Nacional de Finanças é o serviço responsável pela gestão do financiamento do estudo de viabilidade para o estabelecimento de uma “Escola de Raiz”, objeto do presente diploma.
- 2. Compete ao Diretor-Geral de Administração, Gestão e Finanças do MEJD:
 - a) Analisar e aprovar a proposta de orçamento da Comissão;

- b) Proceder à cabimentação orçamental do custo de realização do estudo de viabilidade para o estabelecimento de uma “Escola de Raiz”, através da inscrição de verba na categoria Bens e Serviços nos termos da lei;
- c) Proceder à contratação de pessoal especializado para a realização do estudo de viabilidade;
- d) Assegurar os atos e procedimentos administrativos necessários à execução do projeto;
- e) Executar quaisquer outras tarefas que lhes sejam atribuídas por regulamento ou determinação superior.

CAPÍTULO III
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 6.º
Articulação de serviços

Para efeitos de implementação das atividades da Comissão no âmbito do presente diploma, os serviços do MEJD procedem à articulação necessária entre si e com outras instituições que sejam relevantes para o efeito.

Artigo 7.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos desde 1 de setembro de 2022.

O Ministro da Educação, Juventude e Desporto,

Armindo Maia

Dili, 21 de outubro de 2022

DIPLOMA MINISTERIAL CONJUNTO N.º 46/MF/MTC/2022

de 3 de Novembro

**APROVA A TRANSFERÊNCIA DE UM PERCENTUAL
DAS RECEITAS DA ADMINISTRAÇÃO DE
AEROPORTOS E NAVEGAÇÃO AÉREA DE TIMOR-
LESTE, E.P., PARA FINANCIAMENTO DAS
ATIVIDADES DA AUTORIDADE DA AVIAÇÃO CIVIL
DE TIMOR-LESTE, I.P.**

A lei de Bases da Aviação Civil, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 1/2003, de 10 de março, prevê a existência de uma entidade responsável pela fiscalização, supervisão e regulamentação do sector do transporte aéreo em Timor-Leste.

O Decreto-Lei n.º 8/2005, de 16 de novembro, veio dar cumprimento a tal desiderato, procedendo à criação da Autoridade de Aviação Civil de Timor-Leste, I.P. (AACTL) e aprovação dos respetivos estatutos.

O n.º 2 do artigo 4.º deste diploma prevê que, por diploma ministerial conjunto do Ministério do Plano e das Finanças e do Ministério dos Transportes e das Comunicações, possam ser transferidos para o património da AACTL bens e direitos do Estado ou de outras entidades públicas, para garantir o financiamento da sua atividade.

A alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º dos Estatutos da AACTL estabelece que constitui receita própria desta entidade uma percentagem de retribuição devida pela entidade gestora de aeroportos e aeródromos de Timor-Leste, fixada anualmente por diploma ministerial conjunto do Ministro dos Transportes e Comunicações e do Ministro do Plano e Finanças.

Esta estatuição consubstancia uma exceção legalmente prevista ao princípio de não consignação das receitas, previsto no artigo 13.º da Lei n.º 2/2022, de 10 de Fevereiro, Enquadramento do Orçamento Geral do Estado e da Gestão Financeira Pública.

A concretização da consignação de receitas prevista na lei irá garantir o financiamento necessário para que a Autoridade de Aviação Civil de Timor-Leste, I.P., cumpra adequadamente as suas atribuições de supervisão, regulamentação, fiscalização e inspeção do setor garantindo assim a segurança operacional da aviação civil em Timor-Leste.

Assim,

O Governo, pelo Ministro das Finanças e pelo Ministro dos Transportes e Comunicações, manda, ao abrigo do previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º do Anexo ao Decreto-Lei n.º 8/2005, de 16 de novembro, publicar o seguinte diploma:

Artigo 1.º
Valor percentual

É fixado em 15% o montante das taxas cobradas pela Administração de Aeroportos e Navegação Aérea de Timor-Leste, E.P., que constituem receita da Autoridade da Aviação Civil de Timor-Leste, I.P. no ano de 2022.

Artigo 2.º
Transferência

O valor correspondente à receita de 2022 é transferido para a Autoridade da Aviação Civil de Timor-Leste, I.P. no ano financeiro de 2023.

Artigo 3.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Publique-se.

Díli, 14 de Outubro de 2022.

O Ministro das Finanças

Rui Augusto Gomes

O Ministro dos Transportes e Comunicações

José Agostinho da Silva

DELIBERAÇÃO N.º 4/2022, de 19 de outubro

(APROVAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO ANUAL PARA O ANO DE 2023)

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 164.º da Constituição da República Democrática de Timor-Leste e na alínea c) do artigo 13.º, no artigo 26.º e na alínea c) do n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 9/2011, de 17 de agosto (que aprova a orgânica da Câmara de Contas), os juizes do Tribunal de Recurso, reunidos em Plenário, deliberam:

- Aprovar o Plano de Ação Anual da Câmara de Contas para o ano de 2023;
- Ordenar a publicação deste plano no *Jornal da República* e no sítio da *internet* dos Tribunais de Timor-Leste.

Díli, 19 de outubro de 2022.

Os juizes do tribunal de Recurso,

Deolindo dos Santos
(Presidente)

Maria Natércia Gusmão

Jacinta Correia da Costa

Duarte Tilman Soares

FICHA TÉCNICA

Direção

Deolindo dos Santos
(Presidente do Tribunal de Recurso)

Auditores-Chefes

Agapito Soares Santos
Aidil Oliveira
Edígia Fátima Martins

Revisão

Luís Filipe Mota
Luís Filipe Paixão

Grupo de Trabalho

Francisco da Costa
Jaime Martins dos Santos
Santuário da Costa

VISÃO, MISSÃO e VALORES

Figura 1 – VISÃO, MISSÃO E VALORES



Fonte: Plano Estratégico Trienal 2022-2024 da Câmara de Contas

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	6
1. ORGANIZAÇÃO, FUNCIONAMENTO E RECURSOS.....	7
1.1. ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO.....	7
1.2. RECURSOS HUMANOS.....	8
1.3. RECURSOS FINANCEIROS	9
2. ESTRATÉGIA E OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E LINHAS DE ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA.....	10
2.2 OBJETIVOS OPERACIONAIS	12
3. AÇÕES A DESENVOLVER.....	13
3.1. AÇÕES DE CONTROLO INICIADAS EM ANOS ANTERIORES	13
3.2. NOVAS AÇÕES DE CONTROLO	13
3.3. AÇÕES DE FORMAÇÃO E SEMINÁRIOS	15
3.4. OUTRAS ATIVIDADES	16
ANEXO - QUADRO LÓGICO	17

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Visão, Missão e Valores.....	3
Figura 2 – Organograma do serviço de apoio da Câmara de Contas.....	7
Figura 3 – Distribuição dos Recursos Humanos	8
Figura 4 – Objetivos Estratégicos	10

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Objetivos Estratégicos e Linhas de Orientação Estratégica.....	11
Quadro 2 – Objetivos Operacionais vs. Objetivos Estratégicos	12
Quadro 3 – Ponto de situação das auditorias iniciadas em anos anteriores.....	13

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Proposta orçamento para o Tribunal de Recurso – 2023	9
---	---

RELAÇÃO DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Sigla / Abreviatura	Descrição
CAC	Comissão Anti-Corrupção
CdC	Câmara de Contas
DL	Decreto-Lei
IGE	Inspeção-Geral do Estado
INTOSAI	<i>International Organization of Supreme Audit Institutions</i>
ISC	Instituições Superiores de Controlo
IPG, IP	Instituto do Petróleo e Geologia, Instituto Público
HNGV	Hospital Nacional Guido Valadares
LOCC	Lei Orgânica da Câmara de Contas
LEOGEGFP	Lei de Enquadramento do Orçamento Geral do Estado e da Gestão Financeira Pública
LOE	Linhas de Orientação Estratégica
n.º	Número
OE	Objetivos Estratégicos
OGE	Orçamento Geral do Estado
OISC/CPLP	Organização das Instituições Superiores de Controlo da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
PA	Programa de Auditoria
PAA	Plano de Ação Anual
PET	Plano Estratégico Trienal
PFMO	Parceria para a Melhoria da Prestação de Serviços através do Reforço da Gestão e da Supervisão das Finanças Públicas em Timor-Leste (PFMO) – OSAN POVU NIAN JERE HO DI'AK
PGA	Plano Global de Auditoria
RAEOA	Região Administrativa Especial de Oe-Cusse Ambeno
RPCGE	Relatório e Parecer sobre a Conta Geral do Estado
SNC	Sistema Nacional de Cadastro
UAT	Unidade de Apoio Técnico
UKL	Uma Kbit Laek

INTRODUÇÃO

A Câmara de Contas (CdC) apresenta o Plano de Ação Anual (PAA), referente ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, que corresponde ao segundo plano de ação no âmbito da implementação do Plano Estratégico Trienal (PET) 2022-2024¹ e tem por base os Objetivos Estratégicos e as respetivas Linhas de Orientação Estratégica, neste fixado.

Em geral, um Plano de Ação Anual deve contemplar as seguintes informações:

- Lista de ações a serem executadas, bem com as ações anteriores que se encontrem em curso no início do ano em questão;
- Relativamente a cada ação ou atividade:
 - Objetivos;
 - Período de execução ou implementação (data de início e fim);
 - Recursos financeiros alocados;
 - Responsável pela execução.

O PAA para o ano de 2023 da CdC é um instrumento de gestão previsional, onde são apresentadas e identificadas as ações a realizar por cada objetivo definido e metas a alcançar, com vista ao cumprimento dos objetivos estratégicos e da missão da CdC.

No Quadro Lógico são identificados: i) os objetivos específicos/operacionais; ii) as ações e atividades a desenvolver; iii) os resultados esperados e iv) os indicadores de desempenho.

1. ORGANIZAÇÃO, FUNCIONAMENTO E RECURSOS

1.1. ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

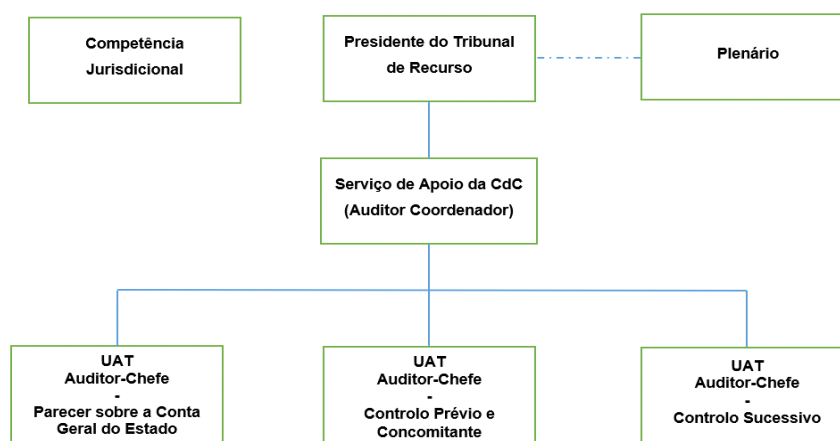
A CdC funciona transitoriamente junto do Tribunal de Recurso até à criação e à entrada em funcionamento do Tribunal Superior Administrativo, Fiscal e de Contas, sendo as respetivas funções e competências exercidas pelos juizes do Tribunal de Recurso que provisoriamente desempenham a função do Supremo Tribunal de Justiça, nos termos do n.º 2 do artigo 164.º da Constituição da República Democrática de Timor-Leste.

A Orgânica dos Serviços de Apoio aos Tribunais² prevê que o Serviço de Apoio da CdC seja constituído por um Departamento de Apoio Técnico e por unidades de apoio técnico (UAT) nas áreas do parecer sobre a Conta Geral do Estado, do controlo prévio e concomitante, do controlo sucessivo e da consultadoria e planeamento.

O bom desenvolvimento organizacional da CdC depende de uma política de gestão conduzida de acordo com a lei e pelas especificações e padrões aprovados para que seus objetivos possam ser alcançados.

O Serviço de Apoio da CdC funciona com três UAT, uma vez que a UAT na área da Consultoria e Planeamento não foi constituída até à data.

Figura 2 – ORGANOGRAMA DO SERVIÇO DE APOIO DA CÂMARA DE CONTAS



1.2. RECURSOS HUMANOS

Para exercer as suas funções, a CdC funciona com quatro juizes-conselheiros, onde se inclui o Presidente do Tribunal de Recurso, e tem o apoio da Direção-Geral e das direções nacionais de Gestão Financeira e Patrimonial, de Recursos Humanos e de Administração e Protocolo do Tribunal de Recurso.

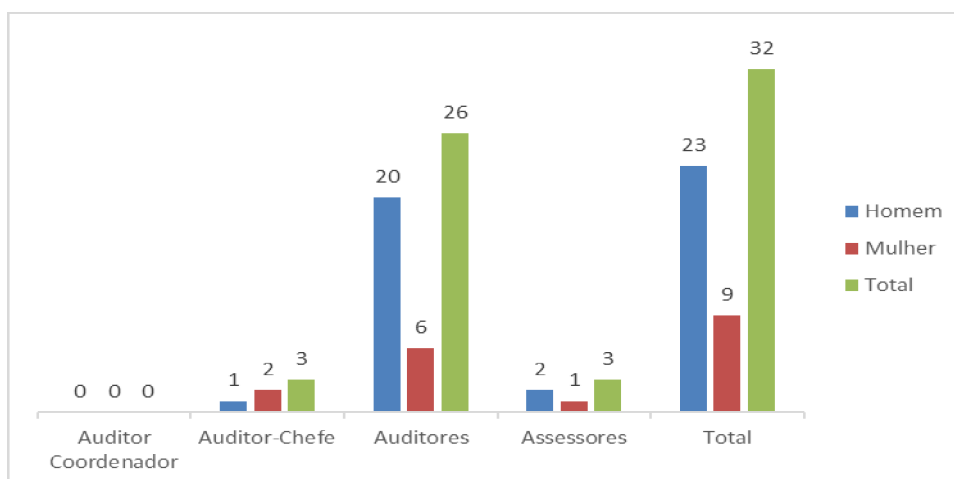
No início de 2023, o Serviço de Apoio da CdC terá em funções 29 auditores nacionais e 3 assessores internacionais. A afetação dos recursos humanos prevista é a seguinte:

- Relatório e Parecer sobre a Conta Geral do Estado – 8 auditores;
- Fiscalização Prévia – 7 auditores;
- Auditoria – 14 auditores.

Cada uma das unidades de apoio técnico é dirigida por um auditor-chefe.

Do total de auditores e assessores em funções, 9 (28%) são do sexo feminino.

Figura 3 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



Os auditores nacionais têm formação superior, em diferentes áreas do conhecimento, Direito, Gestão, Economia, Contabilidade, Administração Pública, Informática e Matemática, dos quais 24 são licenciados e 5 são mestres. Entre 29 auditores, 3 auditores encontram-se a frequentar novos cursos de Pós-Graduação de Finanças Públicas¹.

1.3. RECURSOS FINANCEIROS

O Serviço de Apoio da CdC não tem orçamento próprio para o desenvolvimento das suas atividades, pelo que os recursos financeiros necessários ao seu funcionamento integram o orçamento do Tribunal de Recurso.

O montante global do orçamento de despesa proposto pelo Tribunal de Recurso para o ano 2023 ascende 7,5 milhões USD.

Tabela 1 – PROPOSTA ORÇAMENTO DO TRIBUNAL DE RECURSO – 2023

Categoria	milhares USD	
	Orçamento	%
Despesas com Pessoal	5,449,502	72.5%
Aquisição de Bens Correntes	474,398	6.3%
Aquisição de Serviços Correntes	610,288	8.1%
Transferências Correntes	3,000	0.0%
Outras Despesas Correntes	36,000	0.5%
Aquisição de Bens de Capital	912,880	12.1%
Aquisição de Serviços de Capital	30,000	0.4%
Total	7,516,068	100.0%

Fonte: Proposta OGE 2023 da DNFP do Tribunal de Recurso

Cerca de $\frac{3}{4}$ (5,4 milhões USD) da despesa proposta respeita ao pagamento de salários e vencimentos dos juízes, dirigentes, chefias e funcionários do Tribunal, onde se incluem os auditores da CdC.

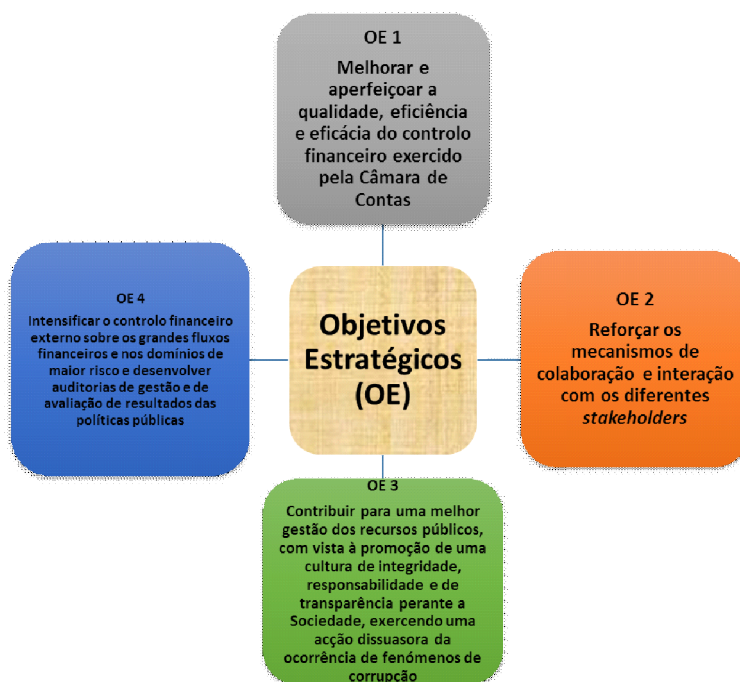
A aquisição de bens e serviços correntes tem um peso relativamente reduzido, de apenas 14,4% (inferir a 1,1 milhões USD).

2. ESTRATÉGIAS E OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E LINHAS DE ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

No PET 2022 a 2024, foram definidos os seguintes objetivos estratégicos:

Figura 4 – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



No mesmo Plano foram aprovadas as seguintes linhas de orientação estratégica (LOE) inerentes a cada um dos OE:

Quadro 1 – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E LINHAS DE ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LINHAS DE ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICA
1. Melhorar e aperfeiçoar a qualidade, eficiência e eficácia do controlo financeiro exercido pela Câmara de Contas	1.1 Desenvolver e reforçar a organização e funcionamento internos, através da melhoria de processos e circuitos;
	1.2 Elaborar um Plano Estratégico de Capacitação Técnica de médio prazo para juízes e auditores, em matérias jurídico-financeiras e outras consideradas relevantes para reforçar as competências na aplicação das normas e metodologias aplicadas;
	1.3 Elaborar manuais de auditoria e as instruções necessárias à prestação de contas por parte das entidades públicas;
2. Reforçar os mecanismos de colaboração e interação com os diferentes stakeholders.	2.1 Estabelecer a colaboração e cooperação com as entidades públicas com competências em áreas relevantes para a atividade, como sejam, a Comissão Anticorrupção, a Inspeção-Geral do Estado, e as Unidades de Auditoria Interna dos Ministérios;
	2.2 Desenvolver a colaboração com organizações internacionais como a INTOSAI e a OISC/CPLP e com outras instituições congéneres da Câmara de Contas no domínio bilateral e regional;
	2.3 Realizar ações de disseminação de informação tendo em vista sensibilizar e ampliar o conhecimento da sociedade em geral e particularmente as instituições públicas do Estado sobre o papel e atuação da Câmara de Contas;
	2.4. Desenvolver ações tendo em conta o plano estratégico traçado pela OISC/CPLP.

3. Contribuir para uma melhor gestão dos recursos públicos, com vista à promoção de uma cultura de integridade, responsabilidade e de transparência perante a Sociedade, exercendo uma ação dissuasora da ocorrência de fenómenos de corrupção.	3.1 Aperfeiçoar a apreciação dos relatórios sobre a Conta Geral do Estado ¹ e a análise dos relatórios dos órgãos de controlo interno do Estado;
	3.2 Ampliar e intensificar o controlo sobre a fiabilidade, fidedignidade e integralidade das demonstrações financeiras do sector público, através da realização de auditorias financeiras e da verificação interna de contas;
	3.3. Efetuar ações de controlo no âmbito do património do Estado, com vista a melhorar a sua gestão e a respetiva inventariação;
	3.4. Intensificar o controlo sobre a arrecadação de receita do Estado, designadamente no que respeita ao combate à fraude e evasão fiscais.
4. Intensificar o controlo financeiro externo sobre os grandes fluxos financeiros e nos domínios de maior risco e desenvolver auditorias de gestão e de avaliação de resultados das políticas públicas.	4.1. Controlar as despesas de Capital e Desenvolvimento realizadas, através do Fundo das Infraestruturas, Fundo Especial de Desenvolvimento para Região Administrativa Especial de Oe-Cusse Ambeno (RAEOA), Fundo Covid-19 e outros fundos que venham a ser constituídos;
	4.2. Acompanhar através da realização de ações de controlo os investimentos realizados pelo Estado e seus serviços, bem como através de empresas públicas ou quaisquer outras sociedades, em Operações Petrolíferas;
	4.3 Realizar auditorias no âmbito de Financiamento externo, nomeadamente, empréstimos e ajudas externas;
	4.4 Realizar auditorias no âmbito da Contratação e da Execução de obras públicas, a nível ministerial e outras instituições beneficiadas pelo OGE;
	4.5 Desenvolver auditorias de gestão e de avaliação de resultados, tendo em consideração o Programa do Governo e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
	4.6. Intensificar o controlo nas áreas de grandes investimentos públicos e sobre a qualidade da despesa pública.

2.2 OBJETIVOS OPERACIONAIS

Com vista ao cumprimento dos diferentes OE, foram definidos dez objetivos operacionais.

Quadro 2 – OBJETIVOS OPERACIONAIS VS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

			OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)			
			1. Melhorar e aperfeiçoar a qualidade, eficiência e eficácia do controlo financeiro exercido pela Câmara de Contas	2. Reforçar os mecanismos de colaboração e interação com os diferentes stakeholders	3. Contribuir para uma melhor gestão dos recursos públicos, com vista à promoção de uma cultura de integridade, de responsabilidade e de transparência perante a Sociedade, exercendo uma ação dissuasora da ocorrência de fenómenos de corrupção	4. Intensificar o controlo financeiro externo sobre os grandes fluxos financeiros nos domínios de maior risco e desenvolver auditorias de gestão e de avaliação de resultados das políticas públicas
OBJETIVOS OPERACIONAIS	1	Acompanhamento da execução orçamental de 2023			✓	✓
	2	Certificação da Conta Geral do Estado			✓	
	3	Elaboração do Relatório e Parecer sobre a Conta Geral do Estado de 2022			✓	
	4	Acompanhamento do processo orçamental para 2024			✓	
	5	Fiscalização sucessiva			✓	✓
	6	Fiscalização concomitante			✓	✓
	7	Fiscalização prévia			✓	
	8	Sensibilização e divulgação do papel da Câmara de Contas		✓		
	9	Elaboração e aprovação outros instrumentos necessários para o bom funcionamento da Câmara de Contas	✓			
	10	Formação e capacitação de pessoal	✓			
	11	Acompanhamento e participação nas atividades desenvolvidas pelas instituições internacionais congéneres ou por outras		✓		

3. AÇÕES A DESENVOLVER

3.1. AÇÕES DE CONTROLO INICIADAS EM ANOS ANTERIORES

No final do ano de 2022, encontram-se em curso 7 auditorias que transitam para 2023.

Quadro 3 – PONTO DE SITUAÇÃO DAS AUDITORIAS INICIADAS EM ANOS ANTERIORES

Ano	N.º Ordem	N.º Processo	Atividade	A 31 dez. 2022	
				Fase da Auditoria	Grau de Execução
Fiscalização Orçamental e Relatório e Parecer sobre a Conta Geral do Estado					
2021	1	01/2021/AUDIT-S/CC	Auditoria a Receita Doméstica do Estado – anos 2015-2020 ao Ministério das Finanças	Execução	30%
	2	02/2021/AUDIT-S/CC	Auditoria a Receita Doméstica do Estado – anos 2015-2020 ao Ministério da Justiça	Execução	30%
	3	03/2021/AUDIT-S/CC	Auditoria a Receita Doméstica do Estado – anos 2015-2020 ao Ministério do Turismo, Comércio e Indústria	Avaliação dos resultados/relato	51%
Fiscalização Sucessiva					
2018	4	01/2018/AUDIT-S/CC	Auditoria ao Parlamento Nacional – anos 2017 a 2019	Contraditório	80%
2020	5	03/2020/AUDIT-S/CC	Auditoria à TIMOR GAP - Timor Gás & Petróleo, E.P. - anos 2017 a 2019	Avaliação dos resultados/relato	75%
	6	04/2020/AUDIT-S/CC	Auditoria de Conformidade ao Sistema Nacional de Cadastro (SNC) – anos 2013 a 2019	Contraditório	80%
2022	7	02/2022/AUDIT-S/CC	Auditoria ao Fundo Covid-19 anos 2020 e 2021	Execução	26%

Em dezembro de 2022, das sete auditorias em curso, duas estavam em contraditório, duas na fase de avaliação dos resultados/relato e três na fase de execução.

3.2. NOVAS AÇÕES DE CONTROLO

As novas atividades previstas para o ano de 2022, sucintamente discriminadas no Quadro Lógico em anexo, são as seguintes:

No âmbito da fiscalização orçamental no ano de 2023, será efetuada a análise dos relatórios de execução orçamental do Ministério das Finanças e elaborados os respetivos relatórios de acompanhamento.

Na sequência da alteração às competências da CdC, operadas pela Lei n.º 2/2022, de 10 de fevereiro, (sobre Enquadramento do Orçamento Geral do Estado e da Gestão Financeira Pública - LEOGEGFP)¹, a partir do ano 2023 serão elaborados trabalhos relativos à **Certificação da Conta Geral do Estado**, de periodicidade anual e no âmbito da qual a CdC verifica a correção dos registos orçamentais e contabilísticos².

A CGE tem que ser apresentada pelo Governo ao Parlamento Nacional para aprovação e à CdC para certificação e emissão do parecer, no prazo de 6 meses a contar do termo do ano orçamental³.

A CdC tem que apresentar a sua certificação da CGE ao Parlamento Nacional no prazo de 30 dias a contar da sua receção, e o seu parecer no prazo de dois meses a contar da mesma receção⁴.

Com vista à certificação serão concretizadas as seguintes ações e atividades:

- Formação a ministrar por especialista;
- Ações preparatórias com a criação de modelos metodológicos;
- Alteração do Regulamento Interno, com vista à inclusão do “Processo de Certificação da CGE” e as normas necessárias à sua operacionalização, tendo em conta a nova redação do n.º 1 do artigo 66.º da LOCC;
- Redação, discussão e aprovação da Certificação.

Com vista à elaboração do **Relatório e Parecer sobre a Conta Geral do Estado** sobre o ano de 2022, serão realizadas as seguintes ações:

- Análise os relatórios trimestrais de acompanhamento de execução orçamental;
- Ações preparatórias junto do Ministério das Finanças, de outros ministérios e de entidades públicas a definir;
- Redação, discussão e aprovação do Relatório e Parecer;
- Acompanhamento das recomendações dos RPCGE.

Em 2023, a CdC terá que remeter o RPCGE ao Parlamento Nacional, o mais tardar até ao final de agosto, o que representa um encurtamento em 4 meses no prazo de envio deste documento, quando comparado com o prazo legal em vigor até ao ano 2022.

Considerando o encurtamento deste prazo, a que acresce os trabalhos inerentes à emissão da Certificação, a UAT-RPCGE terá que desenvolver esforços adicionais no sentido de dar cumprimento às alterações legislativas operadas pela LEOGEGFP.

Será também feito acompanhamento do processo de apresentação, de discussão e de aprovação do OGE para 2024.

No âmbito da **fiscalização sucessiva** serão realizadas as seguintes ações:

- Verificação Interna de Contas;
- Auditoria Coordenada de áreas Protegidas- ano de 2021 a 2022;
- Auditoria ao Ministério da Administração Estatal (Projeto UMA KBIT LAEK – UKL e UKL+);
- Auditoria ao Hospital Nacional Guido Valadares (HNGV) – anos de 2020 a 2022;
- Auditoria Financeira ao Banco Nacional do Comércio de Timor-Leste (BNCTL) – anos de 2021 a 2022;
- Auditoria ao Ministério dos Transportes e de Comunicações - anos de 2020 a 2022.

As últimas três auditorias foram solicitadas pelo Governo, tendo, contudo, sido considerados âmbitos temporais distintos, no sentido de incluir factos mais recentes.

Não estão previstas ações de controlo no âmbito de **fiscalização concomitante**.

No âmbito da **fiscalização prévia** será feita a análise preparatória dos atos e contratos submetidos “visto”.

3.3. AÇÕES DE FORMAÇÃO E SEMINÁRIOS

O plano de formação e de capacitação têm como finalidade desenvolver e reforçar competências profissionais dos recursos humanos dos serviços de apoio técnico e dos juizes da CdC de forma a assegurar a qualidade e a especialização profissional para a obtenção de resultados de qualidade.

A participação em ações de formação e em seminários permite que os profissionais da CdC aumentem os seus conhecimentos e as suas competências. Estas ações possibilitam, ainda, experiências enriquecedoras e contribuem para a divulgação do papel da CdC, tanto a nível nacional como a nível internacional.

No âmbito da “Parceria para a Melhoria da Prestação de Serviços através do Reforço da Gestão e da Supervisão das Finanças Públicas em Timor-Leste (PFMO) – Osan Povu Nian Jere ho Diak”, encontra-se prevista a realização de ações de formação técnica que se espera venham a contribuir para o reforço de competências dos auditores da CdC.

Com vista a elevar o desempenho dos quadros técnicos, bem como a disseminar o papel da CdC e a articulação com outras instituições públicas, serão realizadas, ainda, as seguintes atividades:

- Formação sobre “Certificação da CGE”, no seguimento das alterações legislativas operadas pela LEOGEGFP;
- Participação em ações de formação a convite da Organização das Instituições Superiores de Controlo da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (OISC/CPLP) ou de outras Instituições Superiores de Controlo (ISC);
- Participação em ações de formação e/ou seminários a convite de outras instituições;
- Organização seminários destinados aos órgãos de controlo interno (inspeções-gerais e gabinetes de auditoria interna) dos Ministérios e de outras instituições públicas, visando a melhoria do sistema de controlo da administração financeira do Estado.

3.4. OUTRAS ATIVIDADES

No ano de 2023, serão ainda desenvolvidas as seguintes atividades:

- Alteração do regulamento interno da CdC, em virtude da entrada em vigor da LEOGEGFP;
- Encontros com outras instituições de controlo, nomeadamente a Comissão Anti Corrupção, a Inspeção-Geral do Estado e o Gabinete do Inspetor-Geral do Ministério das Finanças, para partilha de experiências e de informações;
- Elaboração e aprovação do Relatório Anual do ano de 2022;
- Elaboração e aprovação do Plano de Ação Anual para 2024;
- Participação na elaboração do PET 2023-2028, da OISC-CPLP.

ANEXO I - Quadro Lógico

PLANO DE AÇÃO ANUAL DA CÂMARA DE CONTAS DE TIMOR-LESTE – 2023

OBJETIVO GERAL: Garantir o bom desempenho da Câmara de Contas

	Objetivos Específicos (Operacionais)	LOE	Atividades	Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Recursos Necessários	Resultados esperados por trimestre			
							1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre
1	Acompanhamento da execução orçamental de 2023	3.1. e 3.2.	1.1. Análise dos relatórios de execução orçamental de 2023 e elaboração dos respetivos relatórios de acompanhamento da execução orçamental.	Análise concluída	Relatório de acompanhamento	8 Auditores	25%	25%	25%	25%
2	Certificação da Conta Geral do Estado de 2022	3.1	2.1. Realização de certificação da conta.	Ações realizadas	Certificação de Contas	8 auditores	-	-	100%	
			2.2. Acompanhamento da execução da LEO.	Acompanhamento efetuado	RPCGE 2022	8 auditores	25%	25%	25%	25%
3	Elaboração do Relatório e Parecer sobre a Conta Geral do Estado de 2022	3.1. a 3.4.	3.1. Realização de ações preparatórias à emissão do RPCGE de 2022, junto do Ministério das Finanças, de outros ministérios e de entidades públicas a definir.	Ações realizadas	RPCGE 2022	8 auditores	25%	25%	50%	-
		3.1. e 3.2.	3.2. Análise dos Relatórios de Execução Orçamental de 2022.	Análise concluída	RPCGE 2022	8 auditores	25%	25%	50%	-
		3.1. a 3.4.	3.3. Acompanhamento das recomendações do RPCGE de 2021	Acompanhamento efetuado	RPCGE 2021	8 auditores	25%	25%	50%	-
		3.1	3.4. Redação, discussão e aprovação do RPCGE 2022	Relatório aprovado	RPCGE 2022	8 auditores	25%	25%	50%	-
4	Acompanhamento do processo orçamental para 2024	3.1. e 3.2.	4.1. Acompanhamento do processo de apresentação, discussão e aprovação do Orçamento Geral do Estado para 2024	Acompanhamento efetuado	Relatório de acompanhamento	2 auditores	-	-	-	100%
5	Fiscalização Sucessiva	3.2	5.1. Verificação Interna de Contas (VIC)	VIC realizadas	2 Relatos de VIC	3 auditores	-	25%	25%	50%
		2.4	5.2. Auditoria de áreas protegidas – anos de 2021 a 2022	PGA, PA aprovados	Relato de Auditoria	2 auditores	25%	25%	25%	25%
		3.2 e 4.5	5.3. Auditoria Hospital Nacional Guido Valadares (HNGV) - anos de 2021 a 2022	PGA, PA aprovados	Relato de Auditoria	3 auditores	25%	25%	25%	25%
		4.2	5.4. Auditoria Financeira ao Banco Nacional do Comércio de Timor-Leste (BNCTL) – anos de 2020 a 2022	PGA, PA aprovados	Relato de Auditoria	3 auditores	25%	25%	25%	25%
		3.2 e 4.5	5.5. Auditoria ao Ministério de Transporte e Comunicações, anos de 2020 a 2022	PGA, PA aprovados	Relato de Auditoria	3 auditores	25%	25%	25%	25%
		3.2 e 4.5	5.6. Auditoria ao Ministério Administração Estatal no Projeto UMA KBIT LAEK (UKL) e UKL+	PGA, PA aprovados	Relato de Auditoria	3 auditores	25%	25%	25%	25%
6	Fiscalização concomitante	n/a	Nada a assinalar	-	-	-	-	-	-	-
7	Fiscalização prévia	4.1.	7.1. Análise preparatória dos processos submetidos à fiscalização prévia da CdC (Visto)	Análise Efetuada	90% dos processos decididos	7 auditores	n/a	n/a	n/a	n/a
8	Sensibilização e divulgação do papel da CdC	2.1.	8.1. Encontros com instituições de controlo, nomeadamente a CAC, a IGE e o Gabinete de Inspeção-Geral do Ministério das Finanças para partilha de experiências e de informações.	Encontros realizados	Relatórios de atividade	15 auditores	n/a	n/a	n/a	n/a
		2.3.	8.2. Ações de formação e/ou seminários a convite de outras instituições	Formação realizada	Relatórios de atividade	15 auditores	n/a	n/a	n/a	n/a

9	Elaboração e aprovação de outros instrumentos necessários para o bom funcionamento da CdC	1.2. e 2.3.	9.1. Elaboração e aprovação do Relatório Anual do ano de 2022	Relatório aprovado	Publicação no <i>Jornal da República</i>	3 auditores	50%	50%	-	-
		1.3.	9.2 Alteração do regulamento interno da CdC	Alteração aprovada	Publicação no <i>Jornal da República</i>	-	50%	50%	-	-
10	Formação e capacitação de pessoal	1.2.	10.1. Ações de Formação e Capacitação a realizar no âmbito do PFMO	Formação frequentada	Relatórios de formação	Juízes e auditores	25%	25%	25%	25%
		1.2. e 2.2.	10.2. Participação em ações de formação e seminários a convite da OISC/CPLP ou de outras ISC	Participação assegurada	Relatórios de formação	29 auditores	-	-	-	-
		1.2 e 2.2	10.3 Organização de seminários destinados aos órgãos de controlo interno (inspeções-gerais e gabinetes de auditoria interna) dos Ministérios e de outras instituições públicas	Seminário	Relatório da atividade	29 auditores	25%	75%	-	-
		1.2	10.4 Formação sobre Certificação da CGE	Formação frequentada	Relatórios de formação	8 auditores	50%	50%	-	-
11	Acompanhamento e participação nas atividades desenvolvidas pelas instituições internacionais congêneres ou por outras	2.2	11.1. Desenvolver as ações necessárias à implementação do Plano Estratégico da OISC/CPLP	Participação assegurada	Relatório de participação	Financeiros	25%	25%	25%	25%
		2.2	11.2. Participação na Equipa de Auditoria Coordenada a áreas protegidas	Participação assegurada	Relatório de participação	Financeiros	25%	25%	25%	25%
		2.2 e 2.4	11.3. Participação na elaboração do PET 2023 - 2028 da OISC/CPLP.	Participação assegurada	Relatório de participação	Financeiros	25%	25%	25%	25%

DELIBERAÇÃO N.º:5/X/CD-ANAAA/2022

A Agência Nacional para a Avaliação e Acreditação Académica (ANAAA) foi criada e regida pelo Decreto-Lei n.º 21/2010 de 1 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 27/2014 de 10 de Setembro, responsável por determinar padrões e critérios que garantem a qualidade do ensino superior e sendo a entidade que lidera os processos de avaliação e de acreditação, bem como pela conformidade ao Quadro Nacional de Qualificações de Timor-Leste (QNQ-TL). Com a criação do Decreto-Lei n.º 63/2022 de 31 de Agosto, em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 2023, esta pessoa coletiva da administração indireta do Estado, passa a ser designada por ANAAA, I.P. revogando assim, a lei anterior.

Considerando a disposição legal prevista no Decreto-Lei n.º 21/2010, de 1 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 27/2014, de 10 de Setembro, designadamente o n.º 1 do artigo 10.º, que determina que o Conselho Diretivo da ANAAA é o órgão responsável pela prática de todos os atos necessários à prossecução dos fins da ANAAA, que não estejam, nos termos dos estatutos, atribuídos a outros órgãos, dispondo dos mais amplos poderes de representação e gestão;

Considerando o Artigo 10.º n.º 3 al. i) compete ao Conselho Diretivo, no âmbito da orientação e gestão da ANAAA : eleger o Diretor Executivo, por escrutínio secreto, de entre um mínimo de dois candidatos propostos pelo Presidente do Conselho Diretivo;

Considerando que o Diretor Executivo é eleito pelo Conselho Diretivo sob a proposta do seu Presidente nos termos do Artigo 12.º do estatuto em vigor;

Considerando o Artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 63/2022 de 31 de Agosto, sobre o regime jurídico da ANAAA, I.P. que o mandato do Diretor Executivo é de 4 anos renovável uma única vez por igual período de tempo;

Considerando que o Conselho Diretivo da ANAAA procedeu no dia 27 de Outubro de 2022 à realização da eleição do Diretor Executivo da ANAAA, I.P.;

Atendendo o resultado da eleição do novo Diretor Executivo da ANAAA, I.P. do qual o candidato eleito obteve 5 votos a favor dos 9 membros executivos com direito a voto do Conselho Diretivo da ANAAA;

Nos termos do Decreto-Lei n.º 21/2010, de 1 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 27/2014, de 10 de setembro, o Conselho Diretivo da ANAAA delibera:

1. Validar o resultado da eleição do Diretor Executivo da ANAAA, I.P.; e
2. Nomear como Diretor Executivo da ANAAA, I.P. o **Doutor Nilton Diamantino Paiva Mau** para o mandato de 4 anos a contar a partir de 1 de Janeiro de 2023 à 31 de Dezembro de 2026.

Díli, 27 de Outubro de 2022.

Aprovado em Conselho Diretivo da ANAAA.

Publique-se;

O Presidente do Conselho Diretivo.

Doutor Azevedo Lourenço da Costa Marçal