



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E RECURSOS HUMANOS
DIREÇÃO REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS E DA ADMINISTRAÇÃO EDUCATIVA

REGIME TRANSITÓRIO DE AVALIAÇÃO

Artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M, de 29/08

2011-2012

I. INTRODUÇÃO

Nos termos do artigo 9.º das disposições transitórias do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M, de 29 de agosto, que procedeu à segunda alteração ao *ECD da RAM*, conjugado com o n.º 2 do artigo 34.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, que aprovou o regime de avaliação do desempenho, no ano escolar de 2011-2012 aplica-se aos docentes o regime de avaliação do desempenho constante do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, ou seja, a ponderação do currículo profissional.

À semelhança da avaliação dos anos 2008, 2009 e 2010, deverá ser realizada uma avaliação do ano civil 2011 e uma avaliação dos primeiros oito meses do ano 2012 (até 31 de agosto).

O presente documento decorre da necessidade de emanar orientações sobre esta matéria, procurando uniformizar procedimentos a nível regional.

II. CALENDARIZAÇÃO

Cabe a cada escola definir os prazos e normas a seguir em matéria da avaliação extraordinária dos anos 2011-2012, todavia, recomendamos que seja seguida a seguinte calendarização:

	Prazo	Fase
1	Até 9 de novembro de 2012	Prazo para os docentes procederem à entrega dos documentos que não constem do seu processo individual e possam influenciar a sua avaliação.
2	Até 30 de novembro de 2012	Comunicação da avaliação pela escola
3	Até 15 de dezembro de 2012	Prazo para apresentação de reclamações
4	Até 28 de dezembro de 2012	Comunicação da decisão sobre a reclamação
5	Até 5 de janeiro de 2013	Comunicação à DRRHAE das avaliações atribuídas (listagem)

III. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

São avaliados todos os docentes que nos anos civis 2011 e 2012 tenham prestado, pelo menos, metade do período de avaliação, ou seja, seis meses em 2011 ou quatro meses em 2012.

IV. ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO

Nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto, a avaliação por ponderação do currículo tem por base os seguintes parâmetros:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) As ações de formação que tenham frequentado nesse período;
- c) O conteúdo funcional e os cargos que tenham exercido nesse período;
- d) A experiência profissional nesse período.

a. Habilitações académicas e profissionais [HAB]

São consideradas as habilitações académicas ou profissionais concluídas até ao final do período de avaliação, ou seja, até 31 de dezembro de 2011, no caso da avaliação de 2011 e até 31 de agosto de 2012, no caso da avaliação de 2012.

De acordo com o grau, é atribuída a seguinte valoração:

Doutoramento – 10 valores;

Mestrado – 8 valores;

Licenciatura – 7,5 valores;

Bacharelato – 7 valores;

Outra – 6,5 valores.

b. As ações de formação que tenham frequentado nesse período [AF]

Reporta-se às ações de formação contínuas acreditadas e ou validadas que tenham sido frequentadas no período de avaliação.

São ainda consideradas, em função do seu contributo para a melhoria do desempenho profissional, todas as ações de formação contínua acreditadas e ou validadas, independentemente do ano da sua realização, desde que não tenham sido consideradas em anteriores avaliações do desempenho.

Para o efeito é utilizada a seguinte escala:

Total de horas de ações de formação superior a 38 horas – 10 valores;

Total de horas de ações de formação entre 32 e 38 horas – 8 valores;

Total de horas de ações de formação entre 25 e 31 horas – 7,5 valores;

Total de horas de ações de formação inferior a 25 horas – 7 valores;

Outra situação – 6,5 valores.

c. O conteúdo funcional e os cargos que tenham exercido nesse período [C]

Neste ponto são considerados quatro níveis de cargos exercidos, do seguinte modo:

- i. Exercício dos cargos de gestão, nomeadamente presidente ou vice-presidente do conselho executivo, comissão executiva instaladora ou comissão provisória, diretor e adjuntos nas escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, diretor nas escolas do 1.º ciclo do ensino básico e diretor e subdiretor nos estabelecimentos de infância – 1 valor;

- ii. Exercício de cargos de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, designadamente autarcas e deputados, membros de comissões de proteção das crianças e jovens em risco, e dirigentes sindicais, desde que essas funções estejam devidamente autorizadas pela tutela e sejam desempenhadas a tempo inteiro (sem funções letivas atribuídas) – 1 valor.
- iii. Exercício dos cargos de presidente do conselho pedagógico ou presidente do conselho da comunidade educativa – 0,2 valores;
- iv. Exercício de cargos nas estruturas de gestão intermédia da escola – 0,1 valores;

Note-se que, em qualquer das situações, é exigido o exercício do cargo durante, pelo menos, metade do período de avaliação, não sendo admissível a acumulação da valoração pelo exercício de mais do que um cargo. Nas alíneas *i.* e *ii.* poderá ser feita uma proporcionalidade quando as funções não tenham sido exercidas durante a totalidade do período, desde que respeitado o período mínimo anteriormente referido.

d. A experiência profissional nesse período [EP]

É considerada a autoria de manuais, programas escolares, livros e artigos em revistas da especialidade da respetiva área científica ou disciplinar ou em Ciências da Educação (com ISSN ou ISBN). É atribuído 0,4 pontos caso tenha sido efetuada alguma publicação durante o período em causa.

V. FICHA DE AVALIAÇÃO

A ficha de avaliação a utilizar encontra-se em anexo ao presente documento.

VI. CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final é apurada através da média aritmética das pontuações atribuídas nos parâmetros referentes às habilitações académicas e profissionais e às ações de formação, acrescida das pontuações obtidas nos restantes parâmetros, não podendo ultrapassar 10 valores.

A avaliação final é truncada à casa decimal, de modo a respeitar a seguinte escala:

Excelente — de 9 a 10 valores;

Muito bom — de 8 a 8,9 valores;

Bom — de 6,5 a 7,9 valores;

Regular — de 5 a 6,4 valores;

Insuficiente — de 1 a 4,9 valores.

VII. EFEITOS DA AVALIAÇÃO

A avaliação produz os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012, de 29 de agosto.

VIII. PERGUNTAS FREQUENTES

1. Porque motivo se está a realizar esta avaliação extraordinária?

De acordo com o artigo 9.º das disposições transitórias do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M, de 29 de agosto, que procedeu à segunda alteração ao *ECD da RAM*, conjugado com o n.º 2 do artigo 34.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, que aprovou o regime de avaliação do desempenho, no ano escolar de 2011-2012 aplica-se aos docentes o regime de avaliação do desempenho constante do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, ou seja, a ponderação do currículo profissional.

2. Se o tempo está congelado, para que serve esta avaliação?

Segundo o n.º 4 do supracitado dispositivo legal, a avaliação de 2011-2012 produz os seguintes efeitos:

- a) A atribuição da menção qualitativa de Excelente num ciclo avaliativo determina a bonificação de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte;
- b) A atribuição da menção qualitativa de Muito bom num ciclo avaliativo determina a bonificação de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte;
- c) A atribuição da menção qualitativa igual ou superior a Bom determina:
 - i. Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente;
 - ii. O ingresso na carreira ao abrigo do n.º 1 do artigo 35.º do Estatuto, no termo do período probatório;
- d) A atribuição da menção qualitativa de Regular determina que o período de tempo a que respeita só seja considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano;
- e) A atribuição da menção qualitativa de Insuficiente implica a não contagem do tempo de serviço do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente e o reinício do ciclo de avaliação;
- f) A atribuição aos docentes integrados na carreira de duas menções qualitativas consecutivas de Insuficiente determina a instauração de um processo de averiguações;
- g) A atribuição aos docentes em regime de contrato de duas menções qualitativas consecutivas de Insuficiente determina a impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição daquela avaliação.

3. Qual a ficha que deverá ser utilizado na avaliação extraordinária por ponderação curricular?

Deverá ser utilizada a "*Ficha de avaliação extraordinária por ponderação curricular dos anos 2011 e 2012*", disponível na página eletrónica da Direção Regional dos Recursos Humanos e da Administração Educativa (www.madeira-edu.pt/drrhae), em DRRHAE > Pessoal Docente > Documentos Modelo.

Note-se que o supracitado documento possui dois separadores, um destinado à avaliação do ano 2011 (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2011) e outro à avaliação de 2012 (1 de janeiro a 31 de agosto de 2012).

4. É necessária a apresentação de requerimento?

Não. A avaliação extraordinária pode ser efetuada oficiosamente pela escola, no entanto, a responsabilidade de atualizar o processo individual com a informação mais recente é do próprio docente.

As escolas deverão informar todos os docentes com vínculo à escola, de que se irá realizar esta ponderação, pelo que poderão, se necessário, proceder à atualização do seu currículo, nomeadamente no que respeita a habilitações concluídas desde a última avaliação do desempenho, formação profissional realizada, exercício de cargos e publicação de obras.

5. De que forma deverão ser avaliadas as estruturas intermédias de coordenação do Gabinete Coordenador de Expressão Artística (GCEA) e do Gabinete Coordenador do Desporto Escolar (GCDE).

Por impossibilidade de aplicar as normas do SIADAP-RAM a esta realidade, os coordenadores concelhios do GCDE, animadores do GCEA e coordenadores concelhios do GCEA, são avaliados através da avaliação extraordinária aplicável ao pessoal docente, pelos estabelecimentos de educação ou ensino a que se encontrem afetos.

No que concerne aos coordenadores regionais e de modalidade do GCDE e os coordenadores regionais do GCEA, atendendo às funções desempenhadas, deverão ser avaliados através do SIADAP-RAM.

Os professores do gabinete que apenas lecionam (sem funções de coordenação), são avaliados através da presente avaliação extraordinária.

6. De que forma deverão ser avaliados os docentes em exercício de funções técnico-pedagógicas em associações (de direito privado ou público), Casas do Povo ou clubes desportivos?

Pela mesma razão referida no ponto anterior, estes docentes são avaliados através da avaliação extraordinária aplicável ao pessoal docente, pela escola a que se encontram afetos.

7. Como deve ser operacionalizada a avaliação dos docentes em funções técnico-pedagógicas em serviços da administração regional e local (direções regionais, autarquias, etc.)?

Em regras estes docentes são avaliados nos termos do SIADAP-RAM, sendo as menções atribuídas convertidas para a escala docente, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º:

Relevante - de 4,6 a 5 valores em Excelente de 9 a 10 valores;

Relevante - de 4 a 4,5 valores em Muito bom de 8 a 8,9 valores;

Adequado - de 2 a 3,9 valores em Bom de 6,5 a 7,9 valores;

Inadequado - de 1,5 a 1,9 valores em Regular de 5 a 6,4 valores;

7.1. De que modo devem ser avaliados os docentes em exercício de funções técnico-pedagógicas na administração regional ou local nos anos escolares 2010/2011 e ou 2011/2012?

- a. Docentes em exercício de funções técnico-pedagógicas na administração regional ou local nos anos escolares 2010/2011 e 2011/2012?

São avaliados nos termos do SIADAP-RAM relativamente ao ano civil 2011, sendo que em relação ao ano 2012, dependerá se o docente continuou ou não em mobilidade no ano escolar 2012/2013. Se sim, será avaliado no início do próximo ano pelo desempenho de 2012 (ver al. b)), caso contrário terá de ser feita uma ponderação curricular de funções docentes, uma vez que a aplicação do SIADAP-RAM implicaria que estivesse na administração no início de 2013.

- b. Docentes em exercício de funções técnico-pedagógicas na administração regional ou local nos anos escolares 2010/2011, 2011/2012 e 2012/2013?

São avaliados nos termos do SIADAP-RAM relativamente aos anos civis 2011, 2012.

- c. Docentes em exercício de funções na administração regional ou local no ano escolar 2010/2011?

Os docentes que exerceram funções técnico-pedagógicas na administração regional ou local no ano escolar 2010/2011 e que tenham regressado à escola em 1 de setembro de 2011, deverão ser avaliados nos termos da presente ponderação curricular relativamente aos anos 2011 e também 2012.

8. Um docente que tenha exercido um cargo político a tempo inteiro (presidente de Câmara, vereador, presidente de Junta de Freguesia, deputado da Assembleia Legislativa da Madeira ou da Assembleia da República), é avaliado pela avaliação extraordinária dos docentes?

Por se tratar de cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salvaguarda o direito de progressão na carreira de origem, serão avaliados, segundo o n.º 2 do artigo 29.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro), pela menção qualitativa que tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho.

Todavia, na ausência de uma última avaliação, as escolas deverão solicitar a estes docentes que se pronunciem se, nos termos da legislação acima referida, pretendem manter a última avaliação atribuída (provavelmente a avaliação de 2011) ou se pretendem a sua substituição (ver legislação referida).

9. Um docente que esteve requisitado na Câmara Municipal, no ano letivo 2007/2008 até 2011/2012, tendo sido avaliado por essa entidade, apresentando um relatório final abrangente dos 4 anos. Terá de ser sujeito a esta avaliação extraordinária, visto já ter sido avaliado?

Uma vez que o professor esteve a exercer funções de técnico superior, deve ser avaliado pela Câmara Municipal nos termos do SIADAP.

O relatório que é apresentado é apenas uma contrapartida pela prestação de serviço naquele organismo, não configurando uma avaliação do desempenho.

10. Os docentes membros de gabinete do Governo Regional (Adjuntos, Conselheiros Técnicos, etc.), são avaliados de que forma?

Ver resposta à questão n.º 8.

11. Qual o tempo mínimo para proceder à avaliação extraordinária?

A presente avaliação depende de o docente ter exercido funções durante, pelo menos, metade do período em avaliação, ou seja:

a. 2011 (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2011): mínimo de seis meses;

b. 2012 (1 de janeiro a 31 de agosto de 2012): mínimo de quatro meses.

12. Como são avaliados os docentes de quadros regionais e que estejam a exercer funções numa escola do Ministério da Educação ou da Região Autónoma dos Açores?

Se esteve em mobilidade apenas ano escolar 2010/2011, deverá ser avaliado relativamente a esse período pela escola onde esteve a exercer funções (não reúne os requisitos para ser avaliado em 2011 pela RAM).

Se esteve em mobilidade em 2010/2011 e 2011/2012, deverá ser avaliado exclusivamente pela escola onde esteve a exercer funções (ME ou Açores).

Se esteve em mobilidade apenas 2011/2012, deverá ser avaliado em 2011 pela escola da RAM (mais de seis meses de contacto funcional).

13. Qual a escola que deve operacionalizar a avaliação extraordinária em casos de mobilidade ou mudança de estabelecimento?

Cabe à escola de vínculo ou afetação no caso dos docentes de quadro de zona pedagógica, proceder à avaliação dos seus docentes. No caso dos docentes em mobilidade, não obstante o referido anteriormente, poderá a escola de vínculo articular a atualização do currículo profissional do docente com a escola de mobilidade.

14. E os docentes das Instituições Particulares de Solidariedade Social, com vencimentos equiparados aos da Função Pública, devem pedir a avaliação extraordinária?

Estes docentes deverão pedir à direção da escola uma avaliação por ponderação curricular dos anos 2011 e 2012 nos termos ora enunciados.

Este processo é conduzido pela escola e remetido à DRRHAE para verificação (apenas as fichas de avaliação) e lançamento no sistema informático.

15. É de avaliar os docentes em licença sem vencimento? Por exemplo, durante o ano escolar 2011/2012.

Estes docentes apenas têm avaliação nos anos em que possuam um contacto funcional superior a 6 meses.

No caso apresentado apenas será avaliado no ano 2011.

16. E os docentes que se encontram de atestado médico / junta médica?

Estes docentes são avaliados normalmente, atendendo a que o ECD da RAM (artigo 93.º), determina que estas ausências são equiparadas a serviço docente efetivo.

Aconselha-se a que as escolas notifiquem, por carta registada, os docentes para atualizarem os respetivos processos individuais, nomeadamente através da apresentação de um currículo profissional atualizado.

17. E os docentes que tenham estado de licença sabática ou equiparação a bolseiro?

Estes docentes são avaliados normalmente, atendendo a que o ECD da RAM (artigo 93.º), determina que estas ausências são equiparadas a serviço docente efetivo.

Aconselha-se a que seja seguido o mesmo procedimento referido na resposta anterior.

18. A avaliação dos formadores do Centro de Novas Oportunidades (CNO) da Direcção Regional de Qualificação Profissional é feita em que termos?

É feita ao abrigo da avaliação extraordinária aplicável ao pessoal docente.

Por uma questão operacional, uma vez que a DRQP não possui os processos individuais destes docentes, o processo poderá ser conduzido pelas respetivas escolas.

19. Como são feitos os arredondamentos na classificação final?

A nota é truncada à casa decimal, sem arredondamentos.

Por exemplo, uma classificação final de 7,99 ... corresponde a 7,9.

20. Como deverão ser avaliados os delegados escolares?

Os delegados escolares são avaliados pelo SIADAP-RAM.

Esquema:

TIPO DE AVALIAÇÃO	FUNÇÕES E CARGOS	ENTIDADE COMPETENTE
SIADAP-RAM	▶ Funções técnico-pedagógicas (a tempo inteiro) em: ○ Serviços da SRE (DRE, DRJD, etc.); ○ Serviços da administração regional (SRA, SRTT, etc.); ○ Administração local (Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, etc.).	Serviços / Autarquias
	▶ Delegado Escolar.	DLE / DRRHAE
	▶ Coordenador regional (GCDE-DRE); ▶ Coordenador de modalidade (GCDE-DRE); ▶ Coordenador regional (GCEA-DRE).	GCDE ou GCEA
AVALIAÇÃO EXTRAORDINÁRIA PESSOAL DOCENTE (PONDERAÇÃO CURRICULAR)	▶ Docentes em exercício efetivo de funções.	Escola
	▶ Diretor dos estabelecimentos de infância e escolas do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de educação pré-escolar.	Delegação Escolar
	▶ Diretor ou Presidente do Conselho Executivo das escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.	Escola, sendo a homologação feita pelo DRRHAE
	▶ Funções em: ○ Associações; ○ Clubes desportivos; ○ Casas do Povo, etc.	Escola
	▶ Coordenador concelhio (GCDE-DRE); ▶ Coordenador concelhio (GCEA-DRE); ▶ Animador (GCEA-DRE).	Escola
	▶ Docentes de estabelecimentos de educação / ensino pertencentes a IPSS com vencimentos equiparados aos da Função Pública.	Escola (IPSS)
	▶ Formadores da DRQP (Centro de Formação e CNO).	Escola / DRQP

I. Habilitações académicas e profissionais [HAB] - registar no espaço a nota correspondente às habilitações do docente

1. Qual a habilitação a considerar no caso de um docente que concluiu em outubro de 2012 um curso de mestrado? A licenciatura ou o mestrado?

Nesta situação deverá ser considerada a licenciatura, por se tratar da habilitação académica mais elevada durante o período em apreço, de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2012.

Caso o docente tenha adquirido o grau académico em 2011, esta habilitação poderá ser contabilizada em ambas as avaliações, 2011 e 2012.

II. Ações de formação [AF] - contabilizar o total de horas das ações de formação frequentada

1. Poderá ser considerada uma ação de formação realizada em 2006?

A formação não tem que ser necessariamente a efetuada pelo docente nos anos 2011 ou 2012. O docente pode utilizar qualquer formação – acreditada ou validada pela DRE, desde que não tenha sido contabilizada em avaliações anteriores.

As escolas deverão manter um registo das formações utilizadas, por exemplo, anexando os certificados de formação com a inscrição das horas utilizadas (ver modelo de registo disponível na nossa página eletrónica).

Aconselha-se a que, antes das escolas procederem à realização da avaliação, os docentes rubriquem a respetiva folha de registo das avaliações contabilizadas em 2008, 2009 e 2010, de modo a terem conhecimento prévio do n.º total de horas que serão utilizadas.

Note-se que esta prerrogativa de utilizar as ações de formação realizadas em anos anteriores terminará a partir da avaliação do desempenho do ano escolar 2012/2013.

2. Um docente contratado com o grau de mestre, poderá utilizar as horas da parte curricular do curso de mestrado como formação profissional? Se sim, poderá beneficiar posteriormente de uma redução de tempo de serviço aquando do ingresso na carreira docente?

Nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do Despacho n.º 106/2005, de 30 de Setembro, que regulamenta o regime de formação contínua de educadores e professores e a validação da formação para efeitos de progressão, a validação disciplinas do ensino superior não poderá ser, em caso algum, acumulada com a redução de tempo de serviço para efeitos de progressão ou transição ao 6.º escalão, resultante da aquisição dos graus de mestre ou doutor, conforme os artigos 53.º e 54.º do ECD da RAM (*interpretação atualista*).

Deste modo, ao requerer a validação da parte curricular de um curso de mestrado ou de doutoramento, o docente estará a abdicar de uma eventual redução de tempo de serviço para efeitos de progressão.

As escolas deverão comunicar à DRRHAE todas as situações em que os docentes optem por contabilizar os cursos de pós-graduação, licenciatura, mestrado ou doutoramento, como formação profissional, de modo a aferirmos se o mesmo já não beneficiou de uma redução de tempo de serviço pelo mesmo motivo.

3. Os certificados de ações de formação em que o docente é formador, é de contabilizar na ponderação curricular? Em caso afirmativo como é contabilizado?

Poderão ser consideradas as ações de formação como formadores até ao limite máximo de metade do número de horas exigidas para a progressão (alínea c) do ponto 1. do Despacho n.º 106/2005, de 30 de Setembro).

Por exemplo, caso se trate de um escalão em que é exigido 50 horas de formação, pelo que apenas poderão ser consideradas 25 horas como formador (ver alínea c) do n.º 2 do artigo 40.º do ECD da RAM).

4. Um docente apresentou um certificado "*Certificado de Estudios - Master Universitario en estudios Politicos Y Sociales*" da Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. É de considerar na Formação Profissional?

Pode ser contabilizada desde que não tenha sido dada a bonificação ou redução de tempo de serviço pela conclusão do referido curso e desde que o mesmo esteja devidamente reconhecido por uma instituição de ensino superior portuguesa.

5. O curso de formação de formadores pode ser considerado dentro da formação profissional?

Este curso apenas poderá ser contabilizado se eventualmente tiver sido validado pela DRE.

Note-se que não deverá ser considerada a mera posse do CAP (certificado de aptidão profissional) de formador, uma vez que este certificado não significa, por si só, que o docente tenha frequentado o curso de formação de formadores.

6. Um docente que possua um curso de formação de 70 horas realizado em 2010 e que apenas necessite de 56 horas para atingir a nota máxima neste parâmetro, poderá utilizar as horas remanescentes na avaliação de 2011 e ou 2012?

Sim. As horas remanescentes poderão ser utilizadas na avaliação de 2011 ou 2012, devendo as escolas organizar o processo de avaliação de forma a controlar as horas utilizadas e as não utilizadas nesta avaliação.

Para o efeito recomendamos que anexem os certificados de formação com a indicação das horas de formação utilizadas. Em alternativa, poderá ser criado um mapa com a designação da ação de formação, datas, duração total e n.º de horas utilizadas nesta avaliação (ver modelo de registo disponível na nossa página eletrónica).

7. Um docente a frequentar o mestrado e que apresentou um certificado do 1º ano do mestrado com créditos, será de contabilizar na formação profissional?

Se o docente solicitou uma bonificação ou redução de tempo de serviço e o pedido foi deferido, não deverá ser considerado na formação profissional. Se o docente nunca pediu a bonificação ou redução de tempo de serviço, poderá ser contabilizado o número de horas da parte curricular, desde que as horas sejam validadas pela DRE.

No entanto, importa notar que ao considerar estas horas o docente está a abdicar de uma eventual redução de tempo de serviço para efeitos de progressão, ao abrigo dos artigos 53.º ou 54.º do ECD da RAM.

8. Poderá ser considerada qualquer formação organizada pela DRE ou pela DRRHAE?

Não. A formação a considerar deverá ser validada pela DRE, independentemente de ter sido dinamizada por aquele organismo ou por outro pertencente à SRE.

9. Para os membros dos órgãos de gestão é exigida formação validada pela DRE?

Não, dada a natureza das funções, nestas situações poderão ser consideradas ações de formação que não acreditadas ou não validadas pela DRE.

10. Poderá ser considerado um certificado sem a indicação de horas de formação.

Não. Os certificados a considerar deverão conter as horas de formação, acreditadas ou validadas pela DRE.

11. Um professor contratado poderá utilizar a formação realizada em anos anteriores, apesar de ter mencionado essa formação no relatório anual?

Sim, uma vez que essas ações de formação não tiveram implicação na atribuição de qualquer avaliação ou progressão.

12. Atendendo a que os Presidentes dos Conselhos Executivos estavam anteriormente dispensados de avaliação de desempenho aquando da progressão, poderá ser contabilizada uma ação de formação realizada no módulo de tempo de serviço anterior?

Sim, atendendo ao facto de que essas ações de formação não tiveram implicação na progressão.

13. É de considerar os certificados emitidos pelos Sindicatos em conjunto com a Direcção Regional de Qualificação Profissional, relativamente a projetos de formação cofinanciados pelo Fundo Social Europeu.

É de aceitar estes certificados atendendo a que o cofinanciamento destes projetos de formação obrigava à validação prévia da formação pela DRE.

Note-se que os certificados mais recentes já contêm a validação pela DRE.

III. Conteúdo funcional e cargos exercidos [C] - considerar o exercício dos cargos de administração e gestão da escola, de gestão intermédia e de relevante interesse público ou social durante, pelo menos, metade do período em avaliação.

1. De que forma deverá ser contabilizado o exercício do cargo de Presidente do Conselho Pedagógico apenas durante o ano escolar 2010/2011 (8 meses em 2011)?

Nesta situação, uma vez que o exercício do cargo é superior a metade do período em avaliação, é de atribuir a valoração de 0,2.

Esta regra é válida para todas as situações, ou seja, sempre que o cargo tenha sido exercido durante, pelo menos, metade do período em avaliação, é atribuída a respetiva valoração.

2. Um docente que seja Presidente do Conselho da Comunidade Educativa e que possua outro cargo de gestão intermédia será valorado apenas uma vez?

Não é admissível a acumulação da valoração pelo exercício de cargos. Neste caso o docente obterá 0,2 pelo exercício de funções como Presidente do Conselho da Comunidade Educativa.

3. Como deverá ser contabilizado o exercício de funções de diretor em substituição, devido a uma licença de maternidade? É de contabilizar o tempo em que o diretor não exerceu funções?

De acordo com o ECD da RAM (artigo 93.º), estas ausências são equiparadas a serviço docente efetivo, pelo que será de contabilizar para o Director pelo período total e para o seu substituto legal de forma proporcional.

4. Quais são, concretamente, os cargos de gestão intermédia? A Direcção de Turma é um cargo de gestão intermédia?

Os cargos de gestão intermédia poderão ser consultados no Decreto Legislativo Regional n.º 21/2006/M, de 21 de Julho:

- a) Coordenador do departamento curricular (artigo 39.º);
- b) Delegado de disciplina (artigo 41.º);
- c) Diretor de turma (artigo 43.º);
- d) Professor tutor (artigo 44.º);
- e) Coordenador de ciclo (artigo 46.º);
- f) Orientador de estágio (artigo 47.º);
- g) Coordenador do curso de ensino recorrente (artigo 49.º).

Em função do crédito global de horas, poderão ainda ser fixados no regulamento interno da escola outras estruturas de gestão intermédia no sentido de assegurar o acompanhamento eficaz do percurso escolar dos alunos, designadamente de cariz pedagógico e técnico-pedagógico.

São ainda considerados como cargos de gestão intermédia:

- a) Assessores das Direções, Conselhos Executivos ou Comissões Instaladoras;
- b) Diretor de Instalações Desportivas;

- c) Coordenador de TIC;
- d) Coordenador concelhio do GCDE;
- e) Coordenador concelhio do GCEA;
- f) Animador do GCEA;

Outros cargos a considerar:

- a) Coordenador do projeto Eco-Escolas;
- b) Docentes que lecionam Educação para a Sexualidade - ESA (equiparados ao cargo de director de turma);
- c) Funções na Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco (funções a tempo parcial);
- d) Delegado à profissionalização;
- e) ...

5. Um docente com o cargo de diretor de turma, só no ano letivo 2011/2012, onde é considerado? Ano 2011? Ou ano 2012? Ou em ambos?

Se o desempenho do cargo foi de apenas no ano 2011/2012, é de considerar no ano de 2012 por ser aí que o cargo tem uma duração superior ao período em avaliação (neste caso a totalidade, de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2012).

6. O cargo de Gestor da Formação, adstrito às Delegações Escolares, poderá ser considerado como um cargo de estruturas intermédias?

Apenas se for a tempo inteiro e desde que essas funções estejam certificadas por uma entidade competente (por. ex. DRE).

7. Podem os supervisores de provas de aferição ser considerados cargos de gestão intermédia ou de interesse público?

A resposta é não, pois atendendo ao princípio de equidade, não seria legítimo que um cargo de natureza esporádica e que apenas ocupa um pequeno período durante o ano, equivalesse em termos de avaliação ao de um cargo de exercício a tempo inteiro durante todo o ano.

8. E o exercício de funções na Comissão de Proteção das Crianças e Jovens em Risco a tempo parcial?

Sim, é de considerar como um cargo de gestão intermédia as funções na CPCJR a tempo parcial. Note-se que quanto o exercício dessas funções é feito a tempo inteiro, é considerado um cargo de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social.

9. Os delegados sindicais poderão ser considerados cargos de relevante interesse público?

Não, uma vez que estes não são dirigentes sindicais a tempo inteiro.

10. De que forma é contabilizado o exercício de funções como dirigente sindical autorizado pela Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos a tempo parcial?

Os dirigentes sindicais a tempo parcial não são valorizados como cargos de relevante interesse público por não serem a tempo inteiro.

11. E os docentes que foram dirigentes sindicais apenas durante parte do ano (por ex. 4 meses)?

As funções como dirigente sindical apenas durante uma parte do ano, a tempo inteiro, são de contabilizar caso tenham sido exercidas durante, pelo menos, metade do período em avaliação. Se for a avaliação de 2011 (12 meses), os quatro meses não serão suficientes, mas no caso da avaliação de 2012 (8 meses), os quatro meses já darão direito à valoração neste ponto.

12. E o exercício de funções na Comissão de Proteção das Crianças e Jovens em Risco a tempo inteiro?

Se o educador ou professor exerceu funções na CPCJR, a tempo total, é de considerar como um cargo de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social.

IV. Experiência profissional [EP] - registar a autoria de manuais, programas escolares, livros e artigos em revistas da especialidade da área científica ou em Ciências da Educação

1. Poderão ser considerados livros que não sejam na área do docente? Por exemplo, um docente de Física que publique um livro sobre Ciência Política?

Não. Apenas podem ser considerados manuais, programas escolares, livros e artigos em revistas, que sejam da respetiva área científica ou em ciências da educação.

2. Poderá ser considerado qualquer artigo ou livro?

Apenas é contabilizada a autoria de manuais, livros ou artigos em revistas, com ISBN (*International Standard Book Number*) ou ISSN (*International Standard Serial Number*).

3. É de considerar um artigo publicado numa revista de um sindicado, que possui ISBN?

Poderá ser considerado se o artigo versar sobre uma temática relacionada com a área científica do grupo de recrutamento do docente ou as ciências da educação.

4. Poderá ser considerado um livro com 'Depósito Legal'?

Nos termos do Decreto-Lei n.º 74/82 de 3 de março e Decreto-Lei n.º 362/86 de 28 de outubro, o *Depósito Legal* é obrigatório para as obras impressas ou publicadas em qualquer ponto do país, seja qual for a sua natureza e o seu sistema de reprodução, ou impressas no estrangeiro por editor domiciliado em Portugal, e ainda teses de mestrado e doutoramento, trabalhos de síntese, estudos e dissertações e outros trabalhos relativos às carreiras docentes do ensino universitário e do ensino superior politécnico.

Deste modo, é de considerar um livro que possua apenas o registo do Depósito Legal, desde que se trate de uma publicação em série.

5. As autorias de manuais ou de outras publicações é referente ao ano da avaliação ou poderão ser considerados publicações em anos anteriores à avaliação?

Os artigos ou manuais só poderão ser contabilizados na avaliação de desempenho referente ao ano da publicação.