OFÍCIO CIRCULAR

DIREÇÃO REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS E DA ADMINISTRAÇÃO EDUCATIVA

DATA: 07/01/2014 **N.º 1 / 2014**

SERVIÇO DE ORIGEM: DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR E RECURSOS HUMANOS DOCENTES

ENVIADO PARA:			
Gabinete do Secretário	☒	GGF	☐
DRE	☒	Madeira Tecnopólo	☐
DRPRI	☒	Escolas Básicas e Secundárias	☒
DRQP	☒	Escolas Profissionais Públicas	☒
DRJD	☒	Escolas Profissionais Privadas	☒
DIRTRA	☐	Estabelecimentos Ensino Particular Cooperativo	☒
IRT	☐	I.P.S.S.	☒
Delegações Escolares	☒	Sindicatos	☒
IRE	☐	Casa da Madeira	☐

ASSUNTO: CONSIDERAÇÃO DA DIMENSÃO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES COM CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO.

O atual regime legal de avaliação do desempenho do pessoal docente, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, aplicável tanto aos docentes de carreira como aos docentes com contrato a termo resolutivo, considera a formação contínua como uma das dimensões do desempenho do pessoal docente.

Contudo, inicialmente considerou-se que os docentes contratados estariam dispensados desta dimensão, com base na lógica tradicional de associar a formação contínua à progressão na carreira docente, o que obviamente excluia os docentes com contrato a termo resolutivo.

Impõe-se antes de mais fazer um breve enquadramento legal, tanto ao nível da avaliação do desempenho como da formação contínua.

O mencionado Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro,

dispõe genericamente no seu art. 4.º que a avaliação incide sobre várias dimensões, a saber:

- científico e pedagógica,
- participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direcção Regional de Educação
- e ainda a formação contínua e desenvolvimento profissional.

Um dos objetivos deste novo sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, para além dos fixados no art. 43.º do ECDRAM, é precisamente diagnosticar necessidades de formação dos docentes, não se precisando o tipo de vínculo dos mesmos.

Sendo certo que, como se disse inicialmente, este diploma tanto se aplica aos docentes de carreira como aos docentes cujo vínculo assenta no contrato a termo resolutivo (vide n.º 4 do art. 5.º).

Ora, a formação contínua, no seguimento, aliás, do disposto no art. 38.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, assume uma particular importância no percurso profissional dos docentes, dado que visa assegurar o complemento, o aprofundamento e a atualização de conhecimentos e de competências profissionais, bem como possibilitar a mobilidade e a progressão na carreira.

Tal significa que a formação não deve ser entendida somente numa ótica de progressão mas também de aprofundamento e atualização de conhecimentos, igualmente imprescindíveis para quem, no seu percurso profissional, ainda não acedeu à carreira, e tem exercido funções docentes como "contratado".

Nesta senda, o Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, que aprovou o Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira (ECDRAM), veio nos seus artigos 18.º a 23.º incorporar e consubstanciar tais princípios norteadores da Lei de Bases, remetendo para diploma próprio a regulamentação da formação do pessoal docente.

Este articulado foi alterado pelas alterações operadas ao ECDRAM pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2010/M, de 10.08 e 20/2012/M, de 29.08.

O Despacho n.º 106/2005, de 30 de setembro, tem, ao longo deste últimos anos, cumprido o papel regulamentador nesta matéria, conforme o impõe o n.º 2 do art. 18.º do ECDRAM.

Convenhamos que este despacho, não obstante cumprir um papel regulamentar, olhando a formação numa lógica de progressão na carreira, prevê, mormente no seu preâmbulo, que *"...com vista a uma atividade profissional de qualidade, mediante o desenvolvimento das competências profissionais dos educadores e dos professores, pretende-se uma formação contínua que promova:*

- *A permanente atualização e aprofundamento de conhecimentos, nas vertentes teórica e prática;*
- *Dinâmicas formativas adequadas, centradas na escola e fundamentadas na investigação e na reflexão sobre a prática profissional;*
- *Uma prática pedagógica orientada para a diferenciação e para a inovação;*
- *O isomorfismo entre a formação recebida e a prática profissional, potenciadora da formação participada e do trabalho colaborativo;*
- *O profissionalismo e a profissionalidade docente;*
- *A construção da autonomia das escolas e dos respetivos projetos educativos."*

De resto, também se afirma claramente que *"a formação contínua, para além de contribuir para a qualificação dos educadores e dos professores, articula-se com a progressão na carreira docente"*.

Quer dizer, embora o diploma pretenda regulamentar a formação visando-a numa lógica de progressão na carreira, a verdade é que se constata que muitos dos objetivos prosseguidos pela formação são também comuns aos docentes "contratados".

E isto sem embargo de, pela recente alteração do ECDRAM, operada pelo já citado Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M, de 29 de agosto, mormente pela nova redação do art. 40.º, se fazer agora depender o direito à progressão, de entre outros requisitos, da frequência com aproveitamento da formação contínua ou de cursos de formação especializada e ou pós-graduações e unidades curriculares de mestrados ou doutoramentos que não entrem no cômputo das bonificações de tempo de serviço para efeitos de

progressão na carreira (precisamente para não haver situações de dupla vantagem para os docentes), desde que perfaçam um total não inferior a 25 horas no 5.º escalão e 50 horas nos demais escalões da carreira docente.

Assim, não obstante tradicionalmente se perspetivar a formação contínua num raciocínio de progressão, a verdade é que a mesma, no enquadramento legal atrás expendido, onde avulta pela sua importância a Lei de Bases do Sistema Educativo, também deve ser considerada numa lógica coerente de atualização e aprofundamento de conhecimentos e numa prática pedagógica orientada para a diferenciação e inovação.

Lógica que indubitavelmente não se restringe aos docentes de carreira mas também aos docentes cujo vínculo de emprego público assenta no contrato a termo resolutivo, pelo que deverá ser incentivada a frequência da formação contínua pelos *"contratados"*, sob pena destes menorizarem e secundarizarem esta importante componente.

E, neste âmbito, deverão ser valorizados no âmbito da avaliação do desempenho, os docentes com contrato a termo resolutivo que apresentem formação contínua no ano sujeito a avaliação.

Assim, face ao que antecede, relativamente à avaliação anual dos docentes com contrato a termo resolutivo, deverá ser considerada de caráter obrigatório a formação apresentada pelos docentes com contrato a termo resolutivo no âmbito da dimensão de *"Formação contínua e desenvolvimento individual"* (a qual é ponderada, no que se refere à média ponderada para efeitos de classificação final, em 20%, nos termos do al. c) do n.º 2 do art. 21.º do supracitado Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M), devendo o docente contratado apresentar anualmente pelo menos 12 horas de formação contínua a fim de ser objeto de valorização nessa dimensão.

Com os melhores cumprimentos,

O DIRETOR REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS E DA ADMINISTRAÇÃO EDUCATIVA

(Jorge Manuel da Silva Morgado)

JC/