



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Exposição sobre o procedimento contra Portugal por incumprimento da legislação da UE relativa aos contratos de trabalho a termo (anúncio da CE datado de 12.11.2021)

A Federação Nacional dos Professores, FENPROF, é uma federação de sete sindicatos regionais que representam docentes (professores e educadores) dos diferentes níveis de educação e ensino, bem como investigadores científicos. A FENPROF é, em Portugal, a mais representativa organização sindical naquelas áreas. A nível europeu, integra o CSEE/ETUCE. É, ainda, um dos membros fundadores da Internacional da Educação, tendo atualmente assento no seu Comité Executivo.

A FENPROF tomou conhecimento da abertura, por parte da Comissão Europeia (CE), de um novo procedimento por infração contra Portugal por incumprimento da legislação da União Europeia (UE) relativa aos contratos de trabalho a termo, incumprimento, designadamente, do estabelecido no acordo-quadro CES, UNICE e CEEP, ínsito na Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho.

Anteriormente, a CE já abriu um procedimento por infração (procedimento n.º 20104145), decorrente da não transposição da citada diretiva para professores contratados a termo para o exercício de funções em escolas públicas, isto é, docentes contratados pelo Estado Português. Poderia, aliás, tê-lo feito num âmbito mais alargado, dado que os domínios de não aplicação, ou aplicação ineficaz, da Diretiva são mais vastos do que os que então foram identificados pela CE.

Relembre-se que a transposição da Diretiva 1999/70/CE devia ter sido realizada, em limite, até 2001, o que não sucedeu e, como à frente se demonstrará, continua a não suceder de forma eficaz para garantir a prossecução do objetivo e efeito-útil do supracitado acordo-quadro. A CE viria a encerrar o procedimento em 2015, porventura sem aquilatar a eficácia da transposição alegada pelo governo português à altura, isto é, sem ter em conta os resultados da aplicação das medidas adotadas, o que estamos certos que pode e deve ser feito quanto antes, tendo em conta que cabe à Comissão velar pela correta aplicação do direito da

UE, sendo que nos casos das diretivas importa, necessariamente, ter em conta os resultados da aplicação e não a mera intenção prenunciada.

A FENPROF tomou boa nota da abertura do presente procedimento através da publicitação das principais decisões do pacote de procedimentos de infração de outubro, feita pela CE a 12 de novembro de 2021.

Tendo em conta o teor dessa informação, dividiremos a presente exposição de acordo com as duas matérias em relação às quais a CE insta Portugal a aplicar a legislação da UE, cumprindo obrigações nela determinadas em matéria de contratos e relações de trabalho a termo:

I. A manutenção de condições menos favoráveis para os professores contratados a termo que trabalham nas escolas públicas;

II. A inexistência, em diferentes setores em que desempenham funções professores e educadores, de um quadro normativo que obste de forma eficaz ao recurso abusivo à contratação a termo, designadamente de forma sucessiva.

I

No anúncio, a CE refere que a “legislação portuguesa prevê condições de emprego menos favoráveis para os professores contratados a termo que trabalham nas escolas públicas portuguesas do que para os professores permanentes, nomeadamente em termos de salário e antiguidade”, acrescentando as preocupações que tal suscita com base no princípio da não discriminação.

A FENPROF corrobora as preocupações manifestadas pela CE. Verifica-se, em vários domínios, um tratamento que é desfavorável aos docentes que são contratados a termo. Eles realizam um trabalho que não é apenas idêntico ou similar ao dos seus colegas com contrato permanente. É, efetivamente, o mesmo trabalho, letivo e não letivo, não se reconhecendo, portanto, fundamentos para o tratamento menos favorável.

O tratamento menos favorável, a discriminação, por conseguinte, consubstancia-se, desde logo, no salário, tendo em conta a antiguidade do docente, como sinaliza a CE. Vejamos um exemplo para ilustrar como dois docentes, desempenhando as mesmas funções, com as mesmas qualificações e com a mesma antiguidade têm salários substancialmente diferentes, discriminando o que está sujeito a uma relação de trabalho a termo, em flagrante desrespeito pelo disposto no acordo-quadro.

Um professor contratado a termo para exercer funções numa escola pública em horário completo (igual ao que é cumprido por um outro que tem contrato permanente) e que já acumule 15 anos de tempo de serviço contabilizável para efeitos de carreira, isto é, de antiguidade, tem um salário bruto que a lei fixa, no presente ano, em 1539,90 euros. Um professor que exerça as mesmas funções, na mesma ou em outra escola pública, mas com um contrato permanente, com os mesmos 15 anos de antiguidade, segundo o previsto na lei, terá um salário bruto de 2006,25 euros. Com as mesmas qualificações, desempenhando as mesmas funções, com as mesmas obrigações, com a mesma antiguidade, cumprindo o mesmo horário semanal, o primeiro docente auferirá um vencimento bruto 469,35 euros abaixo por uma razão ineludível, mas, segundo o acordo-quadro e a Diretiva, inaceitável: a natureza do seu contrato que é a termo.

Esta discriminação tem consequências muito negativas, agravadas por um contexto em que o recurso à contratação a termo de docentes por parte dos governos em Portugal continua a ser extenso e prolongado, confirmando, aliás, inequívocos abusos, também ao arripio do estipulado pelo acordo-quadro que integra a Diretiva 1999/70/CE, como à frente evidenciaremos. Importa ter em conta que na última oportunidade, verificada este ano letivo, para que professores contratados a termo pudessem passar a uma situação de contrato permanente, isto é, por tempo indeterminado, não o lograram alcançar: mais de 20 mil com cinco ou mais anos de serviço docente; mais de 11 mil com dez ou mais anos; perto de 5000 com quinze ou mais; quase 2000, apesar de terem vinte ou mais anos de serviço prestados, em regra, com contratos a termo. Com graus diferentes de discriminação salarial, em função da antiguidade, todos estes professores, ao serem contratados a termo para o exercício de funções docentes em escolas públicas portuguesas no ano letivo 2021/2022, vão continuar a ter condições remuneratórias menos favoráveis do que os seus colegas com contratos permanentes. Não há razões objetivas que o justifiquem; é a natureza do seu contrato que impõe a discriminação, o que, não é demais repeti-lo, viola o disposto no acordo-quadro, tal como sobrem das preocupações manifestadas pela CE.

Sempre poderá ser dito que nem todos aqueles docentes serão discriminados porque parte deles não chegará a ser contratada a termo durante o atual ano letivo. O argumento seria pouco relevante para o assunto em análise, mas ainda assim convém lembrar, de forma meramente indicativa, que só até ao início das atividades letivas, cuja data limite foi 17 de setembro p.p., o Ministério da Educação procedeu à contratação a termo de perto de 18 mil docentes, entre horários completos e incompletos, um número elevado para a dimensão do

sistema de ensino público em Portugal. A esmagadora maioria, com antiguidade que deveria ser suficiente para um salário acima da base, é mantida com uma remuneração por hora de trabalho abaixo ou muito abaixo do que sucede com quem tem contrato permanente (no exemplo dado, para docentes com 15 anos de serviço, a diferença na remuneração horária é superior a quatro euros).

A discriminação referida é operada, portanto, pela lei que permite para os docentes contratados a termo um vencimento-base que não sofre qualquer alteração em função da antiguidade, ao contrário do que sucede para quem, integrando já a carreira, beneficia de progressões que determinam melhorias salariais.

Acresce dizer que os docentes contratados a termo são sujeitos a avaliação de desempenho, aplicando-se-lhe o regime que também vigora para os docentes com contrato permanente. Alguns procedimentos são adaptados às circunstâncias da duração dos seus contratos, é certo, ou, como é o caso da observação de aulas, a regulamentação impede a sua aplicação. Também no acesso a formação contínua disponibilizada de forma oficial pelos centros de formação de associações de escolas, os docentes contratados a termo são frequentemente preteridos porque a frequência dessa formação constitui requisito para a progressão nos escalões da carreira na qual eles não estão inseridos. Na prática, o acesso a formação contínua, que é também um direito dos docentes, é dificultado, o que pode ser visto como outra forma de discriminação. Importa sublinhar que nenhuma das questões descritas justificaria ou justifica a discriminação salarial identificada mais acima.

Mas, para além do destaque dado ao domínio salarial, confirmam-se outras condições de emprego menos favoráveis para professores e educadores contratados a termo nas escolas públicas. O Estatuto da Carreira estabelecido em lei para os docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (que dispõe e se aplica também aos contratados a termo) prevê um mecanismo que, na sua origem, pretendia proporcionar alguma compensação pelo desgaste acumulado com o exercício continuado da docência. O disposto no artigo 79.º desse estatuto consagra reduções progressivas da componente letiva de referência do horário semanal. Este regime consagra, num primeiro momento, a redução de duas horas de componente letiva quando um docente dos 2.º ou 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário ou da educação especial atinge 50 anos de idade e 15 anos de serviço docente; para os docentes do 1.º ciclo ou da educação pré-escolar, o regime dispõe de forma diferente, com redução parcial de cinco horas a partir dos 60 anos de idade, ou um ano de dispensa total

de componente letiva, a partir dos momentos em que atinge 25 e 33 anos de serviço letivo efetivo.

Ora, se é verdade que a lei não exclui de forma expressa os docentes contratados a termo do benefício relativo dessas dispensas das reduções da componente letiva, a verdade é que elas não lhes são aplicadas. É este o procedimento generalizado, neste caso não por determinação da lei, reconheça-se, mas porque o Ministério da Educação promove, de facto, uma prática de discriminação dos docentes contratados, sujeitando-os a horários com componentes letivas de referência acima das que os seus colegas com contratos permanentes e com as mesmas condições de idade e tempo de serviço têm de cumprir. Isto é, por serem contratados a termo não é tido em conta o desgaste acumulado pelo exercício de funções docentes; dito de outro modo, têm à cabeça, por aquela razão, horários de trabalho menos favoráveis.

Dir-se-á, desta feita, que esta discriminação de facto, que não *de jure*, não tem grande significado, tendo em conta as idades e tempos de serviço que são critérios de aplicação do artigo 79.º do Estatuto. Não é assim.

No último concurso que permitiu a passagem a contratos permanentes de 2424 docentes que vinham sendo sucessivamente contratados a termo, 535 tinham 50 ou mais anos de idade, a base para a atribuição de reduções de componente letiva (desde que acumulem, como se viu, pelo menos 15 anos de serviço, o que se verificaria na maior parte dos casos: veja-se que dos 2424, eram 1333 os que tinham 15 ou mais anos de serviço). De fora do acesso a um contrato permanente ainda ficaram mais de 4000 candidatos com 50 ou mais anos de idade, metade deles com 15 ou mais anos de serviço. Todos esses, sendo de novo contratados a termo, manterão condições de emprego menos favoráveis em relação aos seus colegas com contrato permanente, também porque acabarão, com o beneplácito do Ministério da Educação, por não poderem beneficiar das tais reduções da componente letiva.

Pode, ainda, acrescentar-se a este quadro de discriminação dos docentes contratados a termo o facto de, não obstante as qualificações realizadas e o tempo de serviço cumprido, terem acesso vedado ao desempenho de funções na direção das escolas públicas em que trabalham.

Confirma-se e alarga-se, em suma, a leitura da CE: a legislação em vigor em Portugal, bem como algumas práticas das autoridades no domínio da educação e do ensino, são responsáveis por “condições de emprego menos favoráveis para os professores contratados a termo que

trabalham nas escolas públicas portuguesas do que para os professores permanentes, nomeadamente em termos de salário e antiguidade.” Em síntese, sem justificação e, em concreto, sem razões objetivas para isso, não é respeitado o princípio da não discriminação a que alude a Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.

E se isto é verdade para os docentes em exercício de funções em estabelecimentos públicos da educação pré-escolar, do ensino básico e do ensino secundário, também o é para os professores contratados a termo por instituições de ensino superior públicas. Não restarão dúvidas que cabe à CE questionar e intervir sobre o incumprimento da diretiva em causa, designadamente dos princípios estabelecidos por seu intermédio, também no que respeita aos professores contratados a termo para exercício de funções no ensino superior público em Portugal. É situação recorrente haver docentes assim contratados, de forma sucessiva, respondendo reiteradamente a necessidades das instituições.

Mantidos fora da carreira, sem que haja dispositivos que evitem condições de emprego menos favoráveis, são discriminados em termos salariais. Também nestes casos, as remunerações não acompanham a antiguidade. A justificação de não se encontrarem em exclusividade é apenas um argumento para tentar fundamentar, *a posteriori*, sem sustentação material, a discriminação e as vantagens financeiras obtidas pelo empregador com a sua perpetuação. Esses docentes são ainda discriminados pelas cargas letivas que têm de assegurar, mais penalizadoras do que os docentes com contratos permanentes, ou, como à frente melhor se verá, por serem forçados a transitar entre o exercício de funções a tempo integral e a tempo parcial, com óbvias repercussões negativas, discriminatórias, na sua vida profissional e pessoal. São discriminados, ainda, por, apesar de estarem em número muito elevado em algumas instituições, serem, em regra, arredados dos órgãos de direção e gestão das instituições.

II

Na abertura do procedimento de infração contra Portugal por incumprimento da legislação da UE relativa aos contratos de trabalho a termo (acordo-quadro anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho), está em causa, ainda, que “a legislação portuguesa não prevê medidas adequadas para evitar eventuais abusos que possam resultar da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo aplicáveis no território dos Açores.” A CE retoma, assim, o tema que levou a instaurar procedimento anterior, n.º 20104145, por não

transposição do direito da UE no que concerne à adoção de normas que obstem ao recurso abusivo à contratação a termo sucessiva.

Salvo melhor opinião, como atrás foi notado, o processo por infração citado – que respeitava à generalidade dos docentes da educação pré-escolar e ensinos básico e secundário contratados a termo para exercerem funções em estabelecimentos públicos – viria a ser encerrado, em 2015, de forma precipitada, por certo na convicção de que, entretanto, o governo de Portugal tinha adotado medidas para transpor a diretiva e evitar abusos na utilização sucessiva da contratação a termo. Ora, tal não sucedeu, uma vez que as normas inscritas na legislação nunca foram suficientes e eficazes para garantir a prossecução do objetivo ou efeito útil do acordo-quadro ínsito na Diretiva 1999/70/CE, desrespeitando, portanto, a força vinculativa própria das diretivas comunitárias no que concerne aos fins preconizados e não, apenas, à existência de meios para, alegadamente, os atingir.

Por conseguinte, cabendo-lhe zelar pela correta aplicação do direito da UE, deveria a CE visitar a questão da sucessiva contratação a termo de docentes em Portugal, não apenas no território dos Açores e, como veremos, não apenas no âmbito da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.

A ineficácia das medidas inscritas na legislação nacional para atingir o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro está relacionada, em decisiva medida, com as condições cumulativas, já de si excessivas, que o regime inscrito na lei em 2014 suscitava (Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio), quer para o limite máximo de duração dos contratos, quer para a preferência concursal para os docentes que o atingiam, sendo esta a forma adotada para permitir que alguns docentes, em número muito insuficiente, pudessem passar ao regime de contrato permanente. O cruzamento de condições – contratos anuais, considerados como tal desde que iniciados até ao início do ano letivo, horário completo, mesmo grupo de recrutamento – incluindo as que são alheias à natureza permanente ou transitória das necessidades, ditou a ineficácia, propositada ou não, das normas. Os resultados efetivos ficaram, por conseguinte, muito aquém do que seria necessário para ultrapassar os continuados abusos na contratação a termo que desrespeitam o direito da UE.

Sendo verdade que em 2017 foram introduzidas melhorias nas condições cumulativas já referidas (Decreto-Lei n.º 28/2017, de 15 de março), reduzindo o limite de anos e de renovações de contratos a termo e dispensando a obrigatoriedade dos contratos serem celebrados para o mesmo grupo de recrutamento, continuou a verificar-se a ineficácia da transposição da Diretiva. Tal pode ser atestado por dados referentes aos concursos externos,

isto é, os concursos que, nas disposições legais nacionais, permitem que os docentes possam passar, em cada ano, ao regime de contrato permanente, deixando de estar sujeitos a uma relação de trabalho a termo. Permitindo, efetivamente, que alguns docentes submetidos àqueles contratos deixem de estar sob as incertezas de relações de trabalho a termo, a questão está em perceber se os resultados das disposições legais permitem garantir que em Portugal está assegurado o efeito útil do princípio do não abuso.

Um dos indicadores ineludíveis da ineficácia das normas é o que resulta das condições apresentadas pelos docentes que, através delas, lograram passar a contrato permanente. No último concurso externo, realizado em 2021 para produzir efeitos no ano letivo de 2021/2022, 2424 docentes deixaram de estar submetidos a contratos a termo, passando, finalmente, a contratos permanentes. O número foi, uma vez mais, escasso; tenha-se em conta que os candidatos à obtenção de um contrato permanente rondaram os 39 mil.

Mas importa reter, em especial, os seguintes dados: a média etária dos docentes que conseguiram, depois de um trajeto, por norma muito longo, de sucessivos contratos a termo, passar a contrato permanente, situou-se nos 46 anos; por outro lado, a média do tempo cumprido em contratos a termo ultrapassava os 16 anos (tendo em conta que, seguramente, pelo menos alguns dos anos de trabalho foram com contratos para horários incompletos, estamos a falar de docentes que, para alcançarem a estabilidade laboral do contrato permanente que deve ser a norma, tiveram de trabalhar a termo 20 ou mais anos). Simplificando, para melhor se perceber, a partir dos dados do último concurso externo realizado, com as normas adotadas em Portugal para transpor a Diretiva, os docentes só conseguem passar ao regime de contrato permanente depois de 16 anos de contratação a termo (cerca de 20 anos de trabalho nestas condições) e quando já ultrapassaram os 46 anos de idade.

Sempre se poderá dizer que nos referimos a médias, havendo situações que são menos gritantes, quer em termos etários, quer de número de anos de serviço em contratos a termo. Sem retirar significado aos dados apresentados, cumpre dizer que, se assim é, também há os casos concretos em que aqueles dados superaram largamente os valores médios. Alguém dirá, ainda, que no conjunto de docentes que vinham a ser sistematicamente contratados a termo, haverá alguns que juntaram anos à idade e ao tempo de serviço cumpridos ao serviço de outras entidades empregadoras que não o estado português, como, por exemplo, no ensino privado. Assim será, mas apenas em alguns casos que não alteram a constatação de que em Portugal continua a verificar-se um uso abusivo da contratação a termo para suprir

necessidades nas escolas públicas, necessidades que os dados ajudam a comprovar que são permanentes e não, meramente, provisórias ou temporárias.

Cabe também dizer que, se aqui se apresentam dados do último concurso externo realizado, a verdade é que os níveis etários e de tempo de serviço prestado com contratos a termo têm vindo a piorar, ano após ano. Mesmo após a referida introdução de algumas melhorias no dispositivo legal, lenta mas paulatinamente, cada vez é preciso ser mais velho e estar mais tempo contratado a termo para poder alcançar o desejado contrato permanente, o que também faz prova da insuficiência e ineficácia das medidas adotadas em Portugal para transpor a Diretiva e o respetivo acordo-quadro.

Veja-se ainda outro aspeto que não é despreciando para a compreensão da matéria em apreço. As normas adotadas permitiram, como vimos, a vinculação, ou seja, a passagem ao regime de contrato permanente, de apenas 2424 docentes até aí sucessivamente contratados a termo. Já foi referido que candidatos a esse fim foram perto de 39 mil. Importa agora reter que, entre os que o não conseguiram, contaram-se 1931 que já tinham mais de 20 anos de serviço, presumivelmente com contratos a termo, perto de 5000 com mais de 15 anos de serviço, mais de 11 mil com mais de 10 anos de serviço, mais de 20 mil com mais de 5 anos de serviço...

Muitos desses foram contratados a termo, de novo, para suprir necessidades nas escolas públicas no presente ano letivo. Só até ao início das atividades letivas no presente ano letivo, cuja data limite foi 17/09/2021, foram contratados a termo 17 874 docentes; destes, 9370 foram, desde logo, recrutados para horários completos e anuais (a que acrescem mais cerca de 5000 contratados para horários anuais, mas incompletos). Estes números de contratos a termo necessários logo no início do ano escolar mantêm-se como uma realidade verificável ano após ano, tendo até aumentado nos últimos três, o que constitui um forte indicador de que o recurso abusivo à contratação a termo continua a servir, em contramão com o previsto no direito da UE, para suprir necessidades permanentes nas escolas públicas.

A realização de concursos externos extraordinários foi, em alguns anos transatos, meio para mitigar – apenas e só – o quadro clamoroso dos abusos no recurso à contratação a termo. Decorreram à margem das normas que deveriam conter esses abusos de forma eficaz e regular, mas que, manifestamente, não o conseguem fazer. Não estando em causa a evidente necessidade dessas iniciativas para enfrentar os problemas acumulados, a realização de tais concursos extraordinários não deixa de ser, por si, evidência de que as normas que pretenderam, alegadamente, transpor a Diretiva 1999/70/CE e os conteúdos do acordo-quadro

não são eficazes e suficientes. No entanto, clarifique-se, tais iniciativas podem e devem ter incontestável pertinência para normalizar o quadro em que a contratação a termo de docentes permanece.

Refira-se que também foi isso que, na ausência de normas específicas, chegou a ocorrer na Região Autónoma dos Açores, identificada no anúncio da CE de instauração do processo por infração a Portugal. No entanto, em abril de 2021, por via de alterações ao diploma de concursos de pessoal docente na Região Autónoma dos Açores foram criados os quadros de ilha em que a abertura de vagas, por grupo de recrutamento, é determinada a partir da contratação sucessiva, ao longo de três anos, em horário anual e completo. A introdução deste mecanismo permitiu a integração de mais de duas centenas de docentes contratados no passado dia 1 de setembro de 2021. Prevê-se que este mecanismo venha, num futuro próximo, reduzir e disciplinar significativamente o recurso à contratação a termo sucessiva.

Ao falar-se de territórios de regiões autónomas, há que dizer que, embora não citada no anúncio da CE, também na Região Autónoma da Madeira persistem problemas. É um facto que as autoridades regionais poderão argumentar que está transposta para a legislação do território a primeira versão dos dispositivos que, em 2014, o governo nacional adotou; nem sequer se trata, portanto, da versão melhorada posteriormente, embora de forma insuficiente. Mas, se tal foi ou for aduzido pelas autoridades regionais, há que insistir na ineficácia dessa transposição de uma diretiva cuja força vinculativa, como já dito, se tem de situar nos fins ali descritos e não nos meios para, alegadamente, os atingir. Entende a FENPROF que cabe à CE intervir também sobre a forma como está a ser aplicado o direito da UE aos docentes daquele território que se rege por legislação própria, no âmbito da autonomia de que disfruta.

Sendo já extensa a presente exposição, ainda é necessário abordar mais alguns domínios, para além dos que foram identificados pela CE no recente anúncio de abertura do procedimento por infração, em que Portugal permanece em situação de incumprimento da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.

Já foi feita referência, nesta exposição, aos docentes sucessivamente contratados a termo por instituições de ensino superior em Portugal. Naturalmente, o recrutamento destes docentes obedece a critérios, exigências e mecanismos próprios, importando aqui atentar num quadro legal que, não só não obsta ao recurso abusivo à contratação a termo para, amiúde, suprir por esta via necessidades que são permanentes, como simula a preocupação com esse facto através de disposições que não garantem a aplicação dos princípios da Diretiva, antes

penalizam ainda mais os professores contratados. É de sublinhar isto: o dispositivo aplicado para, alegadamente, impedir os contratos a termo sucessivos não produz este efeito, antes penaliza e discrimina os docentes assim mantidos pelas instituições.

Vejamos:

A legislação aplicável estabelece que o contrato a termo, celebrado em dedicação exclusiva ou a tempo integral, e as suas renovações não podem exceder os quatro anos. Aparentemente, a norma existiria para evitar que a contratação a termo prosseguisse, sem limitação razoável, suprimindo necessidades de lecionação e outras que se revelam permanentes e que, por isso, devem dar origem a contratos também permanentes, de acordo com os preceitos habilitacionais e de carreira no setor. Mas não é isso que daí resulta.

Por norma, para evitar aquelas limitações, as instituições socorrem-se de um de dois expedientes. Um deles é deixarem de contratar, nos limites, os docentes em concreto que o estão a atingir, socorrendo-se, de forma mais ou menos evidente, de outros para continuarem a suprir as necessidades em questão. Isto é, o resultado não é a abertura de lugares para contratação permanente, mas a cessação da relação laboral com o docente que vinha satisfazendo necessidades letivas e outras da instituição. O outro expediente é o seguinte: chegando aos limites da celebração de contratos a tempo integral, a instituição propõe ao docente e, encontrando este em estado de necessidade, com ele celebra um novo contrato, mas desta vez a tempo parcial. É uma forma relativamente generalizada de tornear a lei, em particular o direito da UE, interrompendo artificialmente e com inaceitável prejuízo do docente o ciclo de contratos a termo que, no entanto, terá de prosseguir, face às necessidades da instituição.

A FENPROF propõe, também, que a CE, no âmbito das suas competências de verificação da correta aplicação do direito da UE, dê a esperada atenção ao incumprimento da Diretiva e do acordo-quadro nas áreas do ensino superior universitário e do ensino superior politécnico, em Portugal.

Para terminar, identificar-se-ão, ainda que sumariamente, algumas áreas mais em que laboram trabalhadores representados pela FENPROF, nas quais não houve qualquer esforço de transposição da Diretiva 1999/70/CE e do respetivo acordo quadro. Nestas vigora um entendimento avesso ao direito comunitário de que são áreas que dispensam a aplicação do princípio do não abuso no recurso à contratação ou a relações de trabalho a termo, bem como

do princípio da não discriminação dos trabalhadores assim contratados. Importa ter presente que o acordo-quadro não exclui nenhum setor específico do seu âmbito de aplicação.

Referir, desde já, os docentes contratados a termo para funções no âmbito do ensino português no estrangeiro. Portugal não acautelou, até hoje, nem foi percebida preocupação das autoridades que tutelam este ensino relativamente a esta obrigação, qualquer meio para fixar limites ao recurso sucessivo à contratação a termo, evitando o abuso nessa forma contratual precária.

Apontar, de seguida, grupos de docentes como os que lecionam teatro e expressão dramática, de forma continuada, em algumas escolas públicas que disponibilizam essa oferta curricular. São professores sucessivamente contratados a termo para essas funções, não havendo, ainda e por opção dos governos, forma de os contratar de forma permanente. A situação é mantida há décadas com a desculpa – é disto que se trata – de não haver consagração legal de um grupo de recrutamento que enquadre aqueles professores. Ora, esta omissão legislativa não pode ser invocada como justificação para que os governos se furtem ao cumprimento do preceituado na Diretiva e no acordo-quadro.

Em Portugal há milhares de contratos a termo celebrados anualmente para funções de técnico de atividades de enriquecimento curricular (AEC), uma oferta instituída em escolas públicas, de forma permanente, há mais de uma década, promovida por diferentes entidades, segundo programas e financiamento da responsabilidade dos governos. A grande maioria desses contratados tem habilitação profissional para a docência. O recurso é, portanto, sistemático e sucessivo à contratação a termo (ou até a outras formas contratuais como a prestação de serviços).

Não ocorreu, até ao momento, qualquer iniciativa para transpor nesta área os princípios enunciados no acordo-quadro, designadamente o do não abuso no recurso à contratação a termo. Assim sendo, os contratos são celebrados todos os anos, sucessiva e repetidamente, para garantir a oferta de atividades de enriquecimento curricular que se constituiu como opção alargada e permanente para alunos do 1.º ciclo do ensino básico. Toda esta oferta assenta, pois, no recurso sistemático e abusivo à contratação a termo. E, sendo verdade que a maior parte desses contratos são celebrados para horários incompletos, não se diga que esta é a justificação para não transpor o que a Diretiva e o acordo-quadro prescrevem, já que a incompletude do horário não é elemento suficiente para que uma necessidade deixe de poder ser considerada permanente. A própria Diretiva não procede a tal exclusão.

Também no âmbito da formação profissional, no qual desempenha funções um elevado número de profissionais habilitados para a docência – designadamente na formação profissional organizada e promovida através dos centros de emprego, estruturas públicas dependentes da Segurança Social e do ministério que a tutela –, bem como formadores, incluindo os que exercem funções no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), não teve lugar, até hoje, a transposição da Diretiva e do acordo-quadro. Não há, portanto, medidas que evitem a discriminação e sustentem o recurso abusivo à contratação a termo, o que é obrigatório por força do direito da UE.

Num universo mais reduzido, mas importante, até porque ainda recentemente nele se comprovou o desinteresse do governo pelo cumprimento das normas comunitárias de que temos vindo a tratar, é preciso citar, em concreto, duas escolas públicas: as escolas do ensino artístico especializado das artes visuais e dos audiovisuais Soares dos Reis, no Porto, e António Arroio, em Lisboa. É de notar que não é por se tratar de um universo menos numeroso que o incumprimento do direito da UE deixa de merecer censura. Os docentes de técnicas especiais destas escolas são responsáveis por áreas do currículo que distinguem, inclusivamente, as ofertas educativas dessas escolas. No entanto, não lhes tem restado alternativa a serem consecutivamente contratados a termo para assegurarem essas áreas curriculares, ano após ano. O que aqui se expõe para tais docentes é extensível à generalidade dos técnicos especializados que exercem importantes funções nas escolas públicas portuguesas.

Por último, uma referência aos investigadores científicos, trabalhadores cuja representação sindical também é assegurada pela FENPROF e pelos sindicatos nela integrados. Diga-se que o trabalho nesta área permanece, em Portugal, massivamente dependente da atribuição de bolsas, opção que a FENPROF contesta veementemente. Também em relação a esses trabalhadores, quando são contratados a termo – o quadro de precariedade laboral na área da investigação é de tal ordem que a contratação a termo resolutivo chega a ser vista como um objetivo de estabilidade –, não existe qualquer cuidado legislativo para a transposição da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP.

Em conclusão, saudando o anúncio público da iniciativa da CE para instar Portugal a aplicar a legislação da UE em matéria de contratos de trabalho a termo, a FENPROF apela a uma análise e a uma intervenção mais vastas e criteriosas sobre a complexa e insatisfatória

situação, também do ponto de vista do respeito pelo direito da UE, que se vive nas áreas laborais em que exercem funções professores, educadores e investigadores.

Solicitando a melhor atenção,

Pel' O Secretariado Nacional da FENPROF



Mário Nogueira
(Secretário Geral)