

Exmo. Sr. Presidente da Assembleia da República

Doutor Eduardo Ferro Rodrigues

Assembleia da República

Palácio de São Bento

1249-068 Lisboa

**Assunto:** Correção das Declarações Mensais de Remunerações de todos os docentes contratados com horários incompletos, desde a entrada em vigor do DR 1A/2011 (alterado pelo 6/2018).

- 1) Face à especificidade do regime de contratação dos docentes, é lhes inaplicável o regime de contratação a tempo parcial a que alude o artigo 150.º do Código de Trabalho (aplicável aos trabalhadores da Administração Pública por remissão do artigo 68.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — LGTFP), sendo, também, inaplicáveis as normas a estabelecidas nos artigos 155.º e 156.º do Código de Trabalho. *(VER ANEXO I)*.
- 2) Pelo que forçoso será concluir que os contratos, a termo resolutivo certo, a que os docentes estão vinculados não obedecem ao enquadramento legal constante do artigo 150.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho). Assim, é inaplicável a estes docentes a contabilização de trabalho inferior a 30 dias mensais.
- 3) A aplicação do Decreto Regulamentar n.º 1-A4/2011, artigo 16º (alterada pelo DR 6/2018, em Janeiro de 2019) a docentes contratados com horários incompletos contraria o mencionado no acórdão do Tribunal Administrativo de Sintra (*processo n.º218/18.OBESNT*).

4) O artigo 150º do Código do Trabalho prevê que:

*“ n. 3 – O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo”,*

ora o serviço distribuído ao docente não resulta de um acordo entre este a direção da escola, nem está registado na totalidade no horário do mesmo.

5) Mais refere, o artigo 153º do Código do Trabalho que transcrevemos na íntegra:

*1 – O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:*

*a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;*

*b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.*

*2 – Na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.*

*3 – Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.*

6) Assim, podemos afirmar que, mesmo entendendo aplicar-se as disposições do código do trabalho aos contratos a termo resolutivo dos docentes contratados para horários incompletos, não se verifica a condição expressa no n.º 3 do artigo 150º nem a alínea b do ponto 1 do artigo 153º do Código do Trabalho, o que reverte para que seja aplicado o ponto 2 do mesmo artigo.

7) A profissão docente assume especificidades únicas, que não podem ser subvalorizadas, nomeadamente em termos de horário de trabalho: o seu tempo de trabalho está dividido em Componente Letiva (CL) e Componente Não Letiva (CNL), de acordo com o art. 76º do Estatuto da Carreira Docente.

8) Como se verifica, a CNL, destinada a preparação de aulas, reuniões, formação e trabalho da componente individual, não é registada no horário de trabalho do



docente, nem consta sequer do contrato de trabalho (é apenas referido “correspondente componente não letiva).

9) **Um horário de um docente pode ser completo ou incompleto mas apenas em relação à componente letiva**, uma vez que na componente não letiva o docente assume-se disponível para serviço a tempo completo. O que implica esta disponibilidade:

- Ser convocado para o serviço em horas não marcadas no seu horário semanal, não podendo faltar justificando que tem outro emprego, tendo falta injustificada se não tiver outro motivo válido.
- Estar disponível para a componente não letiva durante o período do horário do estabelecimento escolar, quer tenha horário com componente letiva completo ou incompleto. Ora, isto não se assemelha em nada ao contrato de trabalho a tempo parcial. Mais, não tendo um horário fixo e definido, torna-se impossível conciliar qualquer outro horário.

10) De facto, se o docente estivesse a tempo parcial, o horário de trabalho teria de ser acordado entre o professor e a direção para possibilitar acumulação com outra atividade profissional, dado que o artigo 150º do Código do Trabalho prevê que

*“ nº 3 – O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo”,*

- O horário de trabalho, acordado entre o professor e a direção, seria anexado ao contrato, sendo a componente não letiva de trabalho individual registada no mesmo, com horário definido, o que até agora não acontece.
- • O docente não seria obrigado a cumprir uma única hora de trabalho não constante no seu horário de trabalho, mesmo da componente não letiva.

*(Isto é impossível de concretizar, porque os docentes são convocados para serviço e reuniões da CNL e como cada turma pode ter 9 professores é impossível definir no horário do docente, logo no início do ano, a hora das eventuais reuniões, porque os horários dos docentes são incompatíveis entre si. Além do mais, o cumprimento do Plano Anual de Atividades fica comprometido).*



11) Cumprindo o artigo 156º do Código do Trabalho, que determina que o empregador tem o dever de facilitar passagem do trabalhador a tempo parcial para tempo completo, o docente poderia trocar de colocação as vezes que quisesse, desde que permitisse aumentar a carga letiva, pagando a indemnização devida, como qualquer outro trabalhador.

*(Isto colocaria em causa a estabilidade do corpo docente nas escolas, o que seria contraproducente, pois afetaria a qualidade de ensino oferecida por cada agrupamento de escolas.)*

12) É de salientar que os docentes, quando celebram um contrato, com exceção do primeiro, não podem denunciar fora do período experimental, como qualquer outro trabalhador. Ou seja, se aceitam um horário incompleto, e não sendo o primeiro contrato celebrado nesse ano letivo, não podem denunciá-lo, mesmo que surja um completo no mesmo agrupamento, concelho, distrito ou a nível nacional, e nem mesmo pagando a compensação devida, contrariando a Lei do Trabalho.

13) Ora, isto contraria o artigo 156º, que determina que o empregador tem o dever de facilitar passagem do trabalhador a tempo parcial para tempo completo. Por outras palavras, os docentes, findo o período experimental de 15 dias ou um mês, estão impedidos de denunciar o contrato e iniciar outro com o Ministério da Educação, mesmo que signifique aumentar a carga letiva. Simplemente está-lhes vedado, através de legislação específica, o acesso a um melhor trabalho, quer em termos de carga horária, quer em termos de vencimento, devido à especificidade da profissão.

14) Acrescenta-se que todos os docentes são obrigados a concorrer, em sede de Concurso Nacional, a horários completos, não lhes sendo permitido concorrer apenas a incompletos, o que é contrário à Lei Geral do Trabalho nos artigos nº 150º a 157º da Lei nº 7/2009, que regulamenta o trabalho a tempo parcial. Isto significa que nenhum docente pode optar por concorrer apenas a um horário incompleto para conciliar com outra atividade profissional, pois o Ministério obriga-o a ser candidato a um horário completo, impreterivelmente.

15) Em termos simples, um docente é obrigado a concorrer a horários completos e se na primeira colocação ficar colocado com 8 horas letivas, até longe da residência,



- está impedido de trocar de colocação. (durante o período experimental do primeiro contrato é excluído da RR e depois do período experimental é impedido de celebrar novo contrato).
- 16) Enquanto o trabalhador a tempo parcial pode apenas concorrer a um emprego a tempo parcial e pode trocar de emprego as vezes que forem necessárias até conseguir um emprego mais vantajoso, o professor é obrigado a ficar na primeira colocação que lhe sair na “lotaria” do concurso, mesmo que no mesmo dia abra uma vaga com maior carga letiva, até no mesmo agrupamento. Em nome da estabilidade do corpo docente, o Ministério da Educação condena o professor a manter a primeira colocação.
  - 17) Enquanto o trabalhador a tempo parcial pode negociar a mancha horária, o professor tem um horário imposto pela Direção e completamente disperso, na maioria dos casos, impedindo acumulação com outra profissão (acumulação essa que carece de autorização do Ministério da Educação).
  - 18) A qualquer hora e dia é convocado para serviço da CNL e tem de estar disponível, não podendo faltar alegando ter outro emprego, sob pena de ter falta injustificada. Esta disponibilidade a tempo completo não existe no contrato a tempo parcial.
  - 19) Num horário incompleto, a remuneração é menor, pois é calculada na proporção da carga letiva, sendo que para a componente não letiva os Agrupamentos de Escolas não fazem distinção entre horário completo e incompleto relativamente à distribuição de serviço.
  - 20) Assim, um professor com horário incompleto trabalha as mesmas horas da componente não letiva como um professor com horário completo ou até mais, dependendo dos cargos que lhe tiverem sido atribuídos pela Direção.
  - 21) Se o professor com horário incompleto lecionar turmas que realizam prova ou exame nacional assume, determinado pela Direção, o serviço de correção de provas e exames, como se estivesse a tempo completo.
  - 22) Relativamente no trabalho no domicílio (Decreto nº1A/2011, artigo 19º), basta que este auferir um salário mínimo para que lhes sejam contabilizados 30 dias de trabalho na Segurança Social, contribuindo cerca 65€ que é cerca de 11% do salário mínimo. Sendo grande parte da CNL realizada no domicílio, estamos perante uma violação do princípio de igualdade.



- 23) Um professor contratado no 2º,3º ciclos e Secundário auferir uma remuneração superior ao salário mínimo nacional a partir de 9h letivas e está a ver contabilizado menos de duas semanas de trabalho por mês, o que significa que é duplamente prejudicado pela precariedade, na qual vive cerca de vinte anos, uma vez que não tem direito a prestações sociais e nunca terá direito à aposentação por velhice, porque um ano de trabalho é convertido em dois ou três meses de trabalho contabilizado na Segurança Social.
- 24) Sendo inaplicável aos docentes (pelos motivos supra expostos) o regime de contratação previsto no art. 150.º do Código do Trabalho, será também inaplicável o disposto no artigo 16.º do DR 1-A/2011, alterado pelo DR 6/2018.
- 25) Aplicando a norma numa mera interpretação literal e restritiva, o Ministério da Educação tem entendido que os contratos dos docentes com horário incompleto contratos a tempo parcial, aplicando indevidamente o disposto no n.º 4 do artigo 16.º transcrito e, a partir de Janeiro de 2018, o DR6/2018.
- 26) Até 31 de dezembro de 2018, vigorou o uso de uma fórmula aritmética matematicamente errada, proposta pelo IGEFE, que só contabiliza dias úteis e nunca devolve 30 dias em 35h, que devolve entre 22 a 26 dias., *assim como a arbitrariedade e a anarquia. (VER ANEXOII).*
- 27) Além disso, escolas houve, a quem a informação acerca do 1A/2011 nunca chegou, e que continuaram ao longo destes anos a declarar 30 dias para qualquer horário docente, que no nosso entender foi o procedimento correto.
- 28) Recentemente, estiveram em discussão na Assembleia da República três projetos de resolução sobre a matéria em apreço. No entanto, a recomendação que viria a ser aprovada — Resolução da Assembleia da República n.º 298/2018 — enferma do mesmo vício de tomar o trabalho em causa como trabalho a tempo parcial. Dessa resolução resultou o ofício do IGEFE, 12/21018, com uma interpretação ambígua, errada e até abusiva do Decreto Regulamentar nº 6/2018. *(VER ANEXO III).*



- 29) A nota Informativa do IGeFE continua conter uma **fórmula matematicamente errada**(ao contabilizar apenas 22 dias úteis) e a promover a **anarquia e a arbitrariedade**(que documentamos com provas), através de informações ambíguas. Um docente com 6h diárias num agrupamento tem 30 dias, mas se estiver em dois tem apenas 26. O IGEFE diz que 5h contam um dia, quando na verdade cada 7h contam um dia. *(VER ANEXO III).*
- 30) Com efeito, na interpretação da lei, o intérprete tem que ter em atenção que o ordenamento jurídico é um todo unitário, pelo que o significado, sentido e alcance da norma a interpretar terá de ser coerente com o conjunto daquele ordenamento.
- 31) Só esta interpretação - sistemática e teleológica - evitará contradições com normas superiores e com os princípios gerais do direito que deverão ser sempre assegurados e salvaguardados.
- 32) Na norma a interpretar — artigo 16.º do DR 1-A/2011 e DR 6/2018 — e sob pena de se verificar a inconstitucionalidade da mesma, o intérprete deverá sempre procurar uma interpretação conforme à Constituição.
- 33) Nesse sentido o Acórdão de 1 de Abril de 2003 do STA (disponível para consulta em [ww.dgsi.pt](http://ww.dgsi.pt)) segundo o qual se refere que «Constitui princípio geral do nosso ordenamento jurídico que, quando uma norma suportar um interpretação conforme à Constituição e outra desconforme, se deve fazer aquela que se compatibilizar com os preceitos constitucionais.»
- 34) Assim sendo, não nos parece restar qualquer dúvida de que os docentes contratados devem ter 30 dias de trabalho por cada mês de exercício de funções para efeitos de comunicação à Segurança Social, independentemente do número de horas que constam nos contratos.
- 35) Em sede contributiva, a circunstância desses docentes se encontrarem a desempenhar a sua atividade a coberto de um horário incompleto apenas poderá ter reflexo, ao nível do “quantum” dos descontos e no valor das prestações sociais a atribuir, mas nunca podendo influir ao nível dos tempos de trabalho.
- 36) Da violação do princípio da igualdade — art. 13.º da CRP:



- A interpretação e aplicação do disposto no transcrito artigo 16.º, n.º 4 que, até à data, tem vindo a ser feita pelo Ministério da Educação aos docentes com horários incompletos não está a ser efetuada de forma igualitária, a nível nacional.
  - Com efeito, temos conhecimento que há Centros Distritais de Segurança Social e até mesmo outros Agrupamentos de Escolas onde aquela contabilização não é feita com base no artigo 16.º n.º 4 porquanto, como atrás se referiu, aí se considera que os contratos outorgados pelos docentes, muito embora com horários incompletos, são verdadeiros contratos a tempo inteiro e como tal são contabilizados para efeitos de tempo de trabalho.
- 37) Esta desigualdade de tratamento implica uma clara violação do princípio da igualdade tal como ele se encontra previsto no artigo 13.º da CRP.
- 38) Mas para além da violação do princípio da igualdade, tal situação acaba ainda por prejudicar seriamente a própria vida contributiva destes docentes.
- 39) Na verdade, a ser como entende o Ministério da Educação, um docente que ao longo da sua vida contributiva apenas obtivesse colocações em horários incompletos de, por exemplo, 11 horas, efetuando os respetivos descontos para a Segurança Social, superiores ao salário mínimo nacional, embora sobre o valor da remuneração base que a esse horário corresponderia, só atingiria os 40 anos de descontos para aposentaçãõ ao fim de 80 anos.
- 40) O que significaria que, apesar de ao longo de toda a sua vida contributiva ter efetuado os descontos legalmente exigidos, face ao tempo necessário para este produzirem efeitos, nunca deles poderia usufruir.
- 41) Assim, para salvaguardar situações díspares, injustas e desiguais como a que se relatou, a contratação em regime de horário incompleto apenas poderá ter reflexos no quantum das prestações sociais a receber, mas nunca na contabilização do prazo de garantia legalmente exigido.
- 42) Neste sentido basta relembrar que é a própria Constituição da República Portuguesa que determina no seu artigo 63.º como um direito e dever social o direito à Segurança Social.





- 43) Está assim constitucionalmente consagrado o direito à segurança social cuja efetiva realização exige o fornecimento de prestações por parte do Estado consubstanciando uma garantia constitucional do sistema público.
- 44) Os beneficiários do sistema previdencial da segurança social são legalmente obrigados a integrá-lo, não estando na sua disponibilidade a opção por outros tipos de serviços.
- 45) Na verdade, e como sobre o assunto referem Jorge Gomes Canotilho e Vital Moreira em Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. I, 42 Ed. Pág 818 “de acordo como princípio da contributividade, as receitas do sistema de segurança social provêm, sobretudo das contribuições obrigatórias dos beneficiários (...). O facto de se tratar de contribuições de beneficiários de um serviço público destinados a financiar as suas prestações... torna-as uma espécie de contrapartida dos respetivos benefícios...”
- 46) Embora não caiba na alçada da Constituição a definição do concreto sistema de pensões e prestações a atribuir pela Segurança Social (designadamente os critérios para a sua concessão), resulta dela manifesto que essa definição, embora dentro da alçada do legislador ordinário, deverá sempre obedecer a critérios constitucionalmente consagrados tais como igualdade (artigo 13.º da CRP) e proporcionalidade (art. 2º e 266º nº 2 da CRP).
- 47) Isto se refere porquanto o artigo 16.º do DR 1-A/2011 e o DR6/2018 na interpretação que o Ministério da Educação deles faz, pelo menos até à data, quando conjugado com o exercício de funções docentes em horário incompleto ao abrigo de contratos a termo resolutivo (certo ou incerto) reguladas pelo disposto no DL 132/2012 (com as alterações introduzidas pelo DL 83- A/2014), torna manifesta a violação do princípio da igualdade e proporcionalidade referidos (os quais se encontram também estabelecidos nos artigos 6.º e 7.º do Código de Procedimento Administrativo).
- 48) Estando a Administração vinculada à observância do princípio da proporcionalidade, esta, na sua atuação, deveria fazer prevalecer uma proporção

adequada entre os meios empregados e o fim que se pretende atingir, obedecendo sempre a critérios de adequação e congruência.

- 49) Neste quadro e contexto, dentro do quadro normativo vigente, a atuação do Ministério da Educação a este respeito deveria ir no sentido de compatibilizar o interesse público e os direitos dos particulares, de modo a que o princípio da proporcionalidade funcionasse como um fator de equilíbrio, garantia e controle dos meios e medidas.
- 50) Contudo, é patente que assim não foi, prejudicando vários docentes ao longos destes últimos anos ao interpretar em sentido literal o disposto no artigo 16.º do DR 1-A/2011 e, a partir de Janeiro de 2019, o DR 6/2018, não o adequando ao quadro normativo vigente e a especial especificidade da situação destes docentes, pelo que a sua conduta tem vindo a ser excessiva e desproporcional, para além de desigual, conforme atrás se referiu.
- 51) Mas, para além de desproporcional e excessiva, foi também desigual.
- 52) Como é sabido, o princípio constitucional da igualdade perante a lei é um princípio estruturante do Estado de Direito Democrático e do sistema constitucional global.
- 53) Trata-se, aqui, de um princípio de conteúdo pluridimensional, que postula várias exigências, designadamente, a de obrigar a um tratamento igual de situações de facto iguais e a um tratamento desigual de situações de facto desiguais, não autorizando o tratamento desigual de situações iguais e o tratamento igual de situações desiguais.
- 54) Face ao atrás exposto, a não contabilização de 30 dias de trabalho por cada mês de exercício de funções traduz-se num manifesto tratamento diferenciado, desproporcional e excessivo da situação contributiva destes docentes e, por isso, violador dos princípios da igualdade e proporcionalidade constitucionalmente consagrados.**



**A PLATAFORMA "PROFESSORES LESADOS NOS DESCONTOS DA SEG.SOCIAL" SOLICITA AO GOVERNO:**

Que reponha a igualdade, legalidade e constitucionalidade, emitindo uma circular que:

- Esclareça os agrupamentos de escolas que os docentes enquadrados no Estatuto da Carreira Docente não celebram contratos a tempo parcial e, como tal, devem ter 30 dias contabilizados mensalmente, independentemente do número de horas letivas que constam nos contratos.
- Esclareça de que forma será feita a correção do tempo de trabalho declarado aos serviços da Segurança Social de todos os docentes, independentemente do número de horas que constam nos contratos, pondo fim à anarquia instalada, com efeitos retroativos, desde a entrada em vigor do DR 1-A/2011, ainda que não implique alteração nos pedidos de prestações sociais que foram anteriormente indeferidos, uma vez que é imperioso salvaguardar o princípio da igualdade, que foi violado pela falta de uniformidade.
- Reformule a forma de cálculo de dias de trabalho que entrou em vigor a janeiro de 2019, dado que também é matematicamente errada, pois apenas considera 22 dias úteis por mês, quando para a Segurança Social todos os meses têm 30 dias, a fim de não prejudicar trabalhadores da Função Pública que estejam, efetivamente, a tempo parcial, tal como pessoal não docente.