

Exmo(a) Sr.(a),

ASSUNTO: DMR (Declaração Mensal de Remunerações, Lei n.º 66 -B/2012) é entregue mensalmente à Seg. Social com dados incorretos e de forma totalmente arbitrária.

Os dias de descontos mensais de cada trabalhador docente dependem não da carga horária para que foi contratado, mas da livre interpretação e vontade do diretor do agrupamento de escolas onde foi colocado. **A Segurança Social recebe as queixas e responde citando o Decreto Regulamentar nº1 A/2011, documento que as escolas já tinham em sua posse e cujo conteúdo não conseguem interpretar. Assim, a Segurança Social falha no devido esclarecimento.** Em nome de todos os lesados, alerta para a urgência de por um fim, **a nível de instâncias superiores, a esta gravosa violação do princípio de igualdade (há arbitrariedade) e violação da constitucionalidade**, no que diz respeito aos **descontos dos docentes para a Segurança Social**, questão já analisada e motivo de crítica e preocupação pelo Provedor da Justiça, na recomendação de **sete** páginas com a referência S-PdJ/2017/12918, em 28/06/2017 Q/3680/2016 (UT4), ainda que nada tinha sido alterado desde então, permanecendo a lesiva iniquidade, com efeitos nocivos na carreira contributiva.

-A Declaração Mensal de Remunerações (**DMR**) foi criada com a Lei n.º 66 -B/2012, de 31 de dezembro, que determina que as entidades devedoras de rendimentos do trabalho dependente estão obrigadas a entregar uma declaração de modelo oficial todos os meses, com os rendimentos e retenções de imposto, contribuições obrigatórias para regimes de proteção social e subsistemas legais de saúde.

- O artigo 16º do Decreto Regulamentar, nº 1-A/2011 de 3 de janeiro determina que nem todos os trabalhadores com contrato de trabalho por conta de outrem têm direito a 30 dias de descontos na Segurança Social, por mês, embora o seu trabalho se reporte a todos os dias do mês. Para cálculo dos dias de descontos a declarar na DMR mensalmente, o Decreto Regulamentar nº 1-A/2011 cita o seguinte:

1 — Os tempos de trabalho são declarados em dias, independentemente de a actividade ser prestada a tempo completo ou a tempo parcial.

2 — Nos casos em que a actividade corresponda a um mínimo de seis horas de trabalho diário e se reporte a todos os dias do mês, o tempo declarado corresponde a 30 dias.

3 — Nas situações de início, interrupção, suspensão ou cessação de contrato de trabalho a tempo completo é declarado o número efectivo de dias de trabalho prestado a que corresponde remuneração.

4 — Nas situações de trabalho a tempo parcial, de contrato de muito curta duração e de contrato intermitente com prestação horária de trabalho, é declarado um dia de trabalho por cada conjunto de seis horas.

5 — Nos casos em que o número de horas de trabalho, excedente de múltiplos de seis, for igual a três ou inferior, é declarado meio dia de trabalho e, nos restantes casos, mais um dia, com o limite máximo de 30 dias em cada mês.”

-Assim, apenas um trabalhador que trabalhe pelo menos 6 horas diárias, cujo trabalho se reporte a todos os dias do mês, exceto folgas e dias de descanso, tem direito a 30 dias de descontos. Nos restantes, há uma fórmula a aplicar.

-Nos termos do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, nos seus artigos 76º e 77º, a atividade docente consubstancia uma vertente letiva e não letiva. No entanto, para efeitos de declaração de tempos de trabalho para a segurança social, ambas as componentes (letiva e não letiva) são relevantes, uma vez que a atividade de docência não se resume apenas à componente letiva.

PROBLEMA 1: Quando a carga horária é inferior a 30h semanais, existe uma fórmula a aplicar, **matematicamente errada** e, portanto, lesiva, que viola o princípio da igualdade, consignado no artigo 13ª da Lei Constitucional nº 1/2001 de 12-12-2001 e os artigos 23ª, 24º e 25º do CT.

Exemplificando: Vamos usar a fórmula com um horário de 35h, completo na função pública. Para quem trabalha 35h, o valor a declarar é 30 dias, sem fórmula, sendo que apenas a vamos usar para comprovar que é **matematicamente errada**.

Dias úteis Fevereiro: 19

Dias úteis Março:22

Dias úteis Abril: 20

Fevereiro: $35h/5dias=7h(dia) \times 19=133h(mês)/6h= 22$ dias de descontos.

Março: $35h/5dias=7h(dia) \times 22=154(mês)/6h= 26$ dias de descontos´

Abril: $35h/5(\text{dias})=7h(\text{dia})\times 20=148/6h= 23,5$ dias de descontos

Outro exemplo: Se o docente trabalhar apenas 11h letivas, trabalha metade do tempo de alguém com 22h letivas (horário completo) e tem uma carga semanal (componente letiva e não letiva) de 17,5 h. Aplicando a fórmula: $17,5h/5\times 22/6=12,8$ dias de descontos.

5= dias de trabalho

22= dias úteis do mês

6= mínimo diário de horas

Ora, se a fórmula estivesse correta, este docente teria 15 dias de descontos, pois trabalha metade de 22h, que correspondem a um horário letivo completo.

Outro exemplo: Um docente com 19h letivas trabalha 30h semanais, com a componente letiva e tem direito a 30 dias de descontos. Um docente com 18h, tem 29h de horário semanal. Como é inferior a 30h, aplica-se a fórmula:

$29/5\times 22/6=21$ dias de descontos.

Trabalha 1 hora semanal a menos e tem menos 9 dias de descontos para a segurança social por mês, o que é um claro violar do princípio de igualdade, consignado na Lei. **O número de horas nunca deveria multiplicar pelo número de dias úteis do mês, pois quem tem pelo menos 30h tem sempre 30 dias, independentemente do mês ter 18, 19, 20, 21 ou 22 dias úteis e os trabalhadores com menos de 30h semanais não passam recibos verdes, o que significa que também auferem um valor mensal sobre o qual descontam, incluindo dias de folga/descanso e feriado, perdendo apenas o subsídio de alimentação nesses dias, se houver lugar a este.**

NOTA: Foi usado o valor de 22 dias úteis na fórmula, mas imensos agrupamentos de escolas contabilizam os dias úteis de cada mês, declarando menos dias de descontos em Fevereiro e descontando os dias de feriado (o que ainda resulta num número de dias de descontos menor). Assim, **os docentes são contratados a termo resolutivo incerto, com uma remuneração base fixa mensal, recebendo sempre o mesmo salário todos os meses, descontando sempre o mesmo valor de TSU, independentemente do número de dias úteis ou feriados do mês, tendo, a cada mês**

um número de dias de desconto diferente para a mesma remuneração base, o que só pode ser considerado uma ilegalidade. Se o docente trabalhar pelo menos 30h semanais, já tem sempre 30 dias, independentemente do número de dias úteis do mês ou feriados. Se trabalhar 29 horas semanais, apenas 18 são contados os dias úteis para descontos na segurança social! É muito GRAVE!



A gravidade está no facto de a fórmula multiplicar por dias úteis e não 30 dias. Nunca se poderia calcular a proporcionalidade de 30 dias ao multiplicar por 18, 19, 20, 21 ou 22 dias, em vez de 30! A fórmula é matematicamente errada.

PROBLEMA 2: Nem todos os agrupamentos de Escolas declaram 30 dias de descontos a quem trabalha pelo menos 6 horas diárias, por dificuldades de interpretação do Decreto Regulamentar. Quando o/a docente expõe a situação à Seg. Social, esta não intervém, deixando sem resposta, deixando o docente completamente abandonado, exposto à arbitrariedade do diretor do seu agrupamento.

PROBLEMA 3: Alguns agrupamentos de escolas, ou por não compreenderem a fórmula, ou por perceberem que é matematicamente errada, usam uma nova e diferente. Assim, os descontos de cada docente variam não conforme a carga horária para que foi contratado, mas consoante o agrupamento onde foi colocado, o que é muito GRAVE. São feitas queixas e denúncias à Segurança Social, que não intervém, voltando a citar o Decreto Regulamentar, que as escolas não conseguem interpretar. A disparidade e arbitrariedade pode ser verificada factualmente no ANEXO 1, obtido através do formulário https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeTFtr10lo85eYEipUg7vjBdj_h_5zRzMxluxOkOD7UYBxRPw/viewform

PROBLEMA 4: 5. Num contrato para um horário incompleto, a remuneração é inferior à de um contrato com maior número de horas de trabalho e, por isso, os seus descontos para fins sociais são também proporcionalmente menores, em valor, não em dias de trabalho.

--Há ainda um outro pormenor nada equitativo do mesmo Decreto, quando no seu artigo 19º faz uma ressalva para os trabalhadores domésticos, referindo que para os mesmos os dias de trabalho sejam considerados 30 dias, sempre que o mesmo

aufira de rendimento superior ao da remuneração mínima. Tal é deveras discriminatório para os docentes que auferem de rendimentos assaz superiores ao salário mínimo nacional

-É ainda de referir que, se para efeitos de gozo de férias de acordo com a legislação em vigor a docente terá direito a 2 dias por cada mês completo de trabalho, é de esperar que para efeitos contributivos os meses sejam contabilizados de forma completa.

-Em mais nenhuma profissão em Portugal, além da docente, o trabalhador se depara com a angústia permanente de apenas conseguir trabalhar a tempo incompleto por décadas. Note-se que nenhum docente pretende trabalhar a tempo incompleto, sujeitando-se apenas por necessidade ou falta de opção na carreira que está a construir. Assim, tal aplicação do Decreto Regulamentar é inconstitucional, violando o princípio de igualdade de oportunidades de todos os cidadãos, na medida em que impede os docentes com horários incompletos de aceder a uma série de regalias sociais, das quais se destaca a mais imediata que é o Subsídio de Desemprego e a Pensão de Velhice.

EM SÍNTESE, todos os docentes deveriam ter direito a 30 dias de descontos por mês, por recebem uma remuneração fixa mensal e descontam proporcionalmente por 30 dias. Ainda que tal não aconteça, exige-se, pelo menos, que a fórmula usada seja **matematicamente correta**, o que não é o caso. Todo este problema poderia ser fácil de resolver se o Ministério da Educação e a Segurança Social enviassem para os agrupamentos de escolas uma tabela semelhante à anexada no mail.(ANEXO 2).

Em nome de todos os lesados, solicitamos, cordialmente, a Vossa Excelência que, face ao exposto, reponha a constitucionalidade nesta situação, pois esgotamos todos os meios até então para resolvermos esta situação, uma vez que, embora a Segurança Social tenha conhecimento desta disparidade, arbitrariedade e inconstitucionalidade **nada fez até à data para solucionar o motivo das queixas e denúncias**, mantendo a inconstitucionalidade, desigualdade e injustiça.

Melhores cumprimentos

(em nome do grupo de lesados)