

Exmo. Senhor Presidente da
Comissão de Educação e Ciência
Senhor Deputado Alexandre Quintanilha
Assembleia da República
Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

Sua Referência: I_COM8XV/2023/33

Nossa Referência: Respostas às questões levantadas em sede de Audição de Peticionários

Data Audição: 11/04/2023

Assunto: Petição n.º 117/XV/1.ª - Pelo direito a um regime de mobilidade de docentes por motivo de doença para todos os professores – Resposta às questões dos Exmos Srs Deputados presentes em sede de Audição de Peticionários

Ex.mo Senhor Presidente,

Ex.mos Senhores (as) Deputados (as),

Agradeço a oportunidade dada para complementar as respostas às questões que me foram feitas pelos Exmos(as) Senhores(as) Deputados(as) presentes.

Tentarei respeitar a instrução de elaborar uma “resposta sumária”, o que não será fácil dada a relevância que o assunto representa, e a necessidade que sempre sinto de ser clara e concreta nos termos e argumentos que uso.

I – NOTAS PRÉVIAS

1 – Eu não possuo qualquer tipo de formação jurídica, sou uma normal professora de Física e Química, portadora de TEA (Transtorno do Espectro Autista). E, por isso, declaro à partida, que, porventura, me escapam argumentos de natureza jurídico-formal na exposição agora apresentada, bem como na minha intervenção presencial no passado dia 11 de abril, não sendo esse um fator impeditivo de levar a cabo uma interpretação fundamentada e consciente de todo o quadro legal que direta, conexa, complementar e subsidiariamente, afeta o processo e procedimento de Mobilidade por Doença, doravante designada por MpD, a sua evolução e, em particular, a situação que se vive durante todo este ano letivo de 2022/23 com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 41/2022 de 17 junho. A minha competência analítica centra-se, prioritariamente, na substância atinente aos reais propósitos da MpD, com vista à melhoria pessoal, social e profissional dos professores que, pelas suas condições muito particulares e individuais, necessitam de alguma forma aceder ao mecanismo de MpD. Mas, e como penso conseguir demonstrar na exposição que agora partilho e em conjunto com a minha intervenção presencial, vai muito além disso. O meu único objetivo é alertar e colaborar, da forma que melhor estiver ao meu alcance, para resolver uma situação que, no meu entendimento, ultrapassa qualquer tipo de razoabilidade. Todos os documentos oficiais/normativos identificados se consideram, para todos os efeitos considerados necessários, reproduzidos na íntegra ou nas referências feitas.

Acrescento que neste momento usufruo de Mobilidade por Doença pelo próprio, obtive colocação ao abrigo deste mecanismo, mas encontro-me ausente do serviço por agravamento significativo do meu estado de saúde, já por três vezes comprovado em sede de junta médica da ADSE, a última das quais a 17 de abril de 2023, que manteve a situação.

2 – Quero endereçar a V. Excia e a todos os presentes, um sincero pedido de desculpas por ter cometido uma incorreção nas declarações que proferi. Assumo essa falha, que detetei quando ouvi a gravação, e sem qualquer tipo de fuga à responsabilidade de o ter feito, atribuo-a à minha tentativa de dizer o máximo possível num tão reduzido período de tempo. Acabei por misturar duas ideias independentes, mas que pretendia confluírem num único propósito. Assim, a ligação que fiz entre a *Comissão de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência*, [criada no âmbito do artigo 34º da *CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA*, doravante designada por CDPD], e um documento provisório de negociação entre o Ministério da Educação, doravante apenas ME, e as organizações representativas dos docentes não existe. A minha intenção era expor um raciocínio válido para que se considerasse a possibilidade de esta comissão ser ouvida, à semelhança do que aconteceu com a *Lei nº 4/2019 de 10 de janeiro*, conforme mencionado no nº 2, artigo 12º. Este meu raciocínio tem por base a minha convicção de que, e salvo melhor opinião, a elaboração de um novo **mecanismo especial de mobilidade por motivo de Deficiência/Incapacidade/Risco agravado de Saúde** se enquadrar nas competências descritas no artigo 16º do *Decreto-Lei nº 48/2017, de 22 de maio*. Pese embora, a carreira docente seja uma carreira especial da Administração Pública, regulada pelo *Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro*, na sua redação atual e vulgarmente conhecido por Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, doravante designado por ECD, uma parte da legislação que releva para a situação de mobilidade por motivo de incapacidade/deficiência é, nos termos da f) do artigo 4º do Anexo a que se refere o artigo 2º da *Lei 35/2014 de 20 de junho*, na sua redação atual, vulgarmente conhecida por Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e doravante designada por LGTFP, é feita a remissão para o código do trabalho, *Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro* na sua redação atual e doravante designado por CT, no que genericamente se refere a ***“Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica”***. Ao que se soma o papel fundamental desta comissão no acompanhamento da implementação da *Diretiva 2000/78/CE do Conselho*, de 27 de novembro de 2000, tendo a transposição desta sido feita pela publicação da *Lei nº 3/2011, de 15 de fevereiro*. *Acrescido do acompanhamento da implementação de medidas convergentes com a CDPD*, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 (resolução A/RES/61/106) e aberta à assinatura em Nova Iorque a 30 de março de 2007, assumida por Portugal nos termos que constam da *Resolução da Assembleia da República nº 56/2009, de 30 de julho de 2009* que a aprova, sendo posteriormente ratificada pelo *Decreto do Presidente da República n.º 71/2009 de 30 de julho*. Posto isto, a inclusão da *Comissão de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência*, enquanto entidade consultiva, na elaboração de um novo regime de **mecanismo especial de mobilidade por motivo de Deficiência/Incapacidade/Risco agravado de Saúde**, afigura-se-me apropriada, e, salvo melhor entendimento, adequada e relevante, até como parte da A ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 2021-2025 (ENIPD 2021-2025).

Dito isto, penso ter retificado a minha intervenção de 11 de abril, renovando o meu pedido de desculpas pelo lapso que cometi.

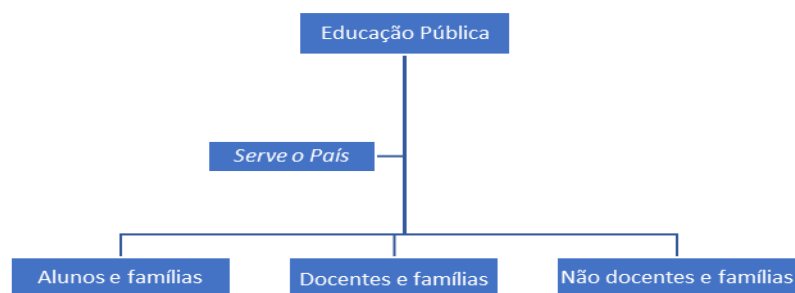
Exmos(as) Senhores(as) Deputados(as),

Rosa Venâncio (PS), Sónia Barros (PSD), Gabriel Mithá Ribeiro (Chega), Carla Castro (IL), Manuel Loff (PCP), Joana Mortágua (BE)

Permitam-me que elabore uma resposta conjunta, uma vez que, apesar de distintas, algumas questões iriam levar a uma repetição de argumentos e, assim sendo, afigura-se-me mais entendível identificar factos e fazer sobre eles uma consideração global.

POSTO ISTO, apresento aquela que é, por minha convicção própria, a base de apoio de toda a argumentação:

1 – Da Educação Pública



Assim, torna-se, no meu entendimento, evidente que a Escola Pública serve o País, através das pessoas. Sejam elas beneficiárias do serviço público prestado, ou prestadoras desse mesmo serviço público. E qual é o local onde é feita essa “transação”? Por força de razão, o local privilegiado onde tudo acontece é a “Escola Pública” (que está longe de ser apenas, e só, um edifício com muros e portões).

Ao Estado, cumpre a obrigação de zelar para que tudo se equacione de forma equilibrada por forma a conseguir o fim último da Escola Pública, fazer a prossecução do sucesso educativo dos alunos e prepará-los para o futuro. Para serem eles o “futuro do País”. E o sucesso educativo é muito mais do que conteúdos.... Do que edifícios, meios tecnológicos. Passa também por valores, crenças e convicções que os atuais alunos subscreverão com todo e qualquer espírito crítico que desenvolvam com a nossa ajuda e estímulo, tornando-se adultos e cidadãos conscientes dos seus direitos, mas também dos seus deveres.

Hoje, refiro-me concretamente ao valor da INCLUSÃO. Porque de facto, é o que está em causa aqui.... Tem sido uma das minhas batalhas mais longas desde há vários anos, muito anterior à minha necessidade de usufruir de MpD, muito anterior à “certificação” da minha incapacidade/deficiência, diagnosticada tardiamente aos 45 anos de idade. Esta minha contenda tem motivações muito mais profundas, pelo que seria extremamente redutor dizer que se trata de uma disputa por direitos laborais. Eu não acredito nem subscrevo numa “Escola/Educação Inclusiva” Se ela não o for para TODOS os que na Escola exercem o seu papel. Não me contento com uma Escola parcialmente inclusiva. Obviamente para os alunos, mas também para os adultos que na Escola se movimentam e trabalham. Por exemplo, o aluno com deficiência/doença incapacitante/doença especialmente grave/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde de hoje, não deixa, na maioria dos casos, de ser portador de deficiência/doença incapacitante/doença

especialmente grave/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde quando sair da Escola. No caso de decidir ser Professor, ou outra qualquer profissão, continuará a ser pessoa humana portadora de deficiência/doença incapacitante/doença especialmente grave/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde. E, sendo a Escola o local por excelência para transmitir valores de cidadania como Liberdade, Honestidade, Respeito, Humildade, Justiça, Amizade, Responsabilidade, Verdade, Gratidão, Solidariedade, Democracia, Trabalho, Sabedoria, Tolerância, Cooperação, Fraternidade, Lealdade, Compromisso, Igualdade, Generosidade Inclusão, Equidade, Dignidade, Pluralismo, Integração, Não discriminação, Legalidade, Humanidade não deve ser a Escola a primeira a criar discriminação sobre a pessoa adulta com deficiência/incapacidade. Não concebo como válidos valores cívicos pela metade.

Exmos(as) Senhores(as), evoluir no sentido da INCLUSÃO da pessoa adulta com deficiência, capaz de desenvolver, respeitando as suas limitações, uma atividade laboral de elevada diferenciação como é a docência, vai muito mais além da “construção de rampas de acesso e da acessibilidade”, fator importante e fundamental sem qualquer dúvida, mas manifestamente insuficiente. Esse é o exemplo que pretendo transmitir a todos os que comigo convivem diariamente na Escola. Esse é o exemplo e o caminho que quero e aspiro ver defendidos num País que vê “ABRIL” como farol de futuro! E não apenas como data e marco do passado!



Acrescento ainda que o conceito de adaptações razoáveis para que as pessoas portadoras de deficiência/incapacidade, apenas menciona os possíveis encargos, não equaciona os benefícios que advêm da própria condição de deficiência. Existem muitos artigos publicados sobre, por exemplo, o “benefício laboral” que qualquer organização poderá obter a partir das características de um “autista de alto rendimento” [conhecidos vulgarmente por Aspergers] (menciono esta condição em particular, apenas por ser aquela em que melhor domino a informação). Temos TODOS, enquanto sociedade, muito para evoluir, de preferência juntos, tentando sempre evoluir no sentido positivo, nunca regredir naquilo que com muito esforço, luta e sofrimento conseguimos alcançar!

2 – Da pessoa com deficiência/doença incapacitante/doença especialmente grave/doença crónica/doença rara

E aqui, o Estado, não pode reduzir-se a ser administrador do “bem público” que é a Educação. O Estado também é empregador, de agentes em exercício de funções públicas. Portanto, o Estado tem deveres a cumprir. E cumprir duplamente, porque, e no que à MpD diz respeito, os agentes em questão são professores, mas antes disso são

pessoas! Pessoas com deficiência/doença incapacitante/doença especialmente grave/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde e/ou Familiares de pessoas com deficiência/doença incapacitante/doença especialmente grave/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde

E tornar a Escola Inclusiva para estas pessoas, não é caro, não custa dinheiro! Basta cumprir a Lei, e, em alguns casos que assinalarei, melhorá-la. Passo a explicar:

No caso de **pedido de MpD por apoio a familiar direto**:

É fundamental, no meu entendimento, melhorar a *Lei 100/2019 de 6 de setembro* que aprova o *Estatuto do Cuidador Informal*, que no seu artigo 2º tipifica o conceito de ***cuidador informal***:

*2 — Considera -se **cuidador informal principal** o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma permanente, que com ela vive em comunhão de habitação e que não auferir qualquer remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.*

*3 — Considera -se **cuidador informal não principal** o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.*

Já o artigo 3º define o conceito de ***pessoa cuidada***:

*1 — Para efeitos do disposto neste Estatuto, considera -se **pessoa cuidada** quem necessite de cuidados permanentes, por se encontrar em situação de dependência, e seja titular de uma das seguintes prestações sociais:*

- a) Complemento por dependência de 2.º grau;*
- b) Subsídio por assistência de terceira pessoa.*

Ora, esta realidade não está disponível a muitos docentes, nem à maioria dos portugueses, pois cuidam de familiares que não têm acesso, e bem, por não necessitarem, a complemento de dependência de segundo grau, nem a subsídio por assistência de terceira pessoa. E com este alerta que deixo aqui não é de toda minha intenção solicitar qualquer tipo de assistência que não seja legalmente reconhecida. O que pretendo é chamar à atenção de que existem muitas situações em que a pessoa cuidada necessita de cuidados permanentes e inadiáveis e não preenche os requisitos de “pessoa cuidada”, por ser, mentalmente capaz, financeiramente independente e/ou não reunir condições de solicitar apoio à 3ª pessoa. Concretizo com o meu caso particular, que solicito ser considerado meramente exemplificativo, cuido da minha mãe, professora aposentada, portanto pensionista da CGA e não consegue pedir apoio à 3ª pessoa. Também não consegue pedir complemento de dependência, apesar de ser viúva. No entanto depende da minha presença para praticamente tudo. Posso aliás comprovar, caso seja necessário, que exceto na situação prolongada de agravamento de doença, praticamente a totalidade das minhas ausências ao serviço se prendem com o ter que prestar cuidados inadiáveis à minha mãe. [Relembro apenas que eu usufruo de MpD por condição minha – pelo próprio, mas que cumulativamente sou cuidadora informal não certificada da minha mãe, conforme mencionei presencialmente].

Por exemplo, no caso de assistência a ascendentes ou equiparados, o *Decreto-Lei nº 47344/66 de 25 de novembro*, na sua redação atual, vulgarmente conhecido por, e doravante assim tratado, *Código Civil*, encontramos a norma do artigo 1874.º que prevê que, pais e filhos devem-se mutuamente auxílio, daqui emergindo o dever de cooperação que impende sobre os filhos em relação aos pais. Mais, os deveres dos filhos para com os pais não se esgotam no cumprimento do dever de cooperação, nos termos referidos. Com efeito, os filhos têm para com os pais um dever de

auxílio estando, por isso, obrigados a ajudá-los (material e moralmente), a socorrê-los e a protegê-los, seja quanto à sua pessoa, seja quanto ao seu património. A cargo dos filhos encontra-se também o dever de assistência para com os pais, dever este que encontramos também insito no mencionado artigo 1874.º do Código Civil, que prevê que, pais e filhos devem-se mutuamente assistência. O n.º 2 deste artigo expressa que o dever de assistência, não pode deixar de incluída a obrigação dos filhos de, se for o caso, levar os pais para sua casa e com eles coabitarem (ou vice-versa), dando-lhes assim o conforto e apoio que qualquer pai idoso doente ou mais fragilizado necessita, merece e tem direito.

No caso de assistência a descendentes ou equiparados, a necessidade de apoio é por demais evidente e justificada pelos próprios direitos da criança, direito da família, e outros enquadramentos legais, mais facilmente chamados à nossa memória.

Para além da óbvia questão da lista de doenças do Despacho-Conjunto A-179/89-XI, de 22 de setembro que foi criado com o fim permitir aumentar o limite máximo de duração de ausência ao serviço por motivo de doença causada por patologias muito específicas, mediante um previsível tempo de recuperação. Serve o fim com que foi criado, mas não é de todo indicado para ser base de um regime de mobilidade. Até porque, exclui um enorme número de patologias causadoras de incapacidade/deficiência. A realidade da medicina evoluiu muito em 33 anos, o conceito de deficiência/incapacidade também, as políticas de Inclusão também. Mas será fácil reconhecer, após esta minha exposição, que as práticas implementadas pelo Ministério da Educação, pelo contrário, regrediram e muito.

A minha chamada de atenção prende-se com a efetiva necessidade de docentes que cuidem de familiares nas condições descritas, para que consigam cumprir zelosamente e de forma digna os seus deveres profissionais, enquanto docentes, e, cumulativamente, os deveres estipulados no artigo 6º da *Lei 100/2019, de 6 de setembro*, possam aceder aos direitos que lhes são devidos nomeadamente os descritos e que se afigurem aplicáveis nos termos do artigo 5º, artigo 7º, nomeadamente nos números 5 e 6 deste último, e que não são necessariamente pecuniários, mas principalmente de melhoria de condições de trabalho para o exercício de uma profissão, quando exercem também a função de cuidador informal não principal. Não é legítimo ao Estado não proteger a função social imprescindível desempenhada por este tipo de cuidadores.

- Para além do que, e como voltarei a referir mais adiante, é desejável a certificação deste tipo de cuidadores para evitar “abusos” no acesso a outros mecanismos e, aqui sim, surge a MpD, até porque será uma forma de controlo no acesso, porém nunca proibitivo, à partida, sendo sempre merecedor de análise casuística, a situação de recurso a Lares (de longe a situação mais complexa a nível de fiscalização no que respeita a pedidos de MpD), sem, no entanto, alguma vez funcionar como restrição de acesso à MpD ou critério de priorização dentro na MpD.

No caso de pedido de MpD pelo próprio:

É fundamental, no meu entendimento, alterar a lista de patologias que permitem o acesso à MpD.

O Despacho-Conjunto A-179/89-XI, de 22 de setembro, pelos motivos que já expus anteriormente.

- Para além do que, e como voltarei a referir mais adiante, é imprescindível a certificação deste tipo de situações, promovendo e incentivando a obtenção, num prazo temporal compaginável, a obtenção de Atestado Médico de Incapacidade Multiusos, vulgarmente conhecido e doravante designado por AMIM/atestado multiusos/multiusos, apenas e só com função de certificação e NUNCA como fator de priorização ou limitação de acesso. No meu entendimento a certificação serve essencialmente para evitar “abusos” no acesso a outros mecanismos podendo ser um ponto de controlo, nomeadamente na MpD.

3 – Da necessidade de existir um mecanismo especial de mobilidade por motivo de Deficiência/Incapacidade/Risco agravado de Saúde

Começo por dizer que todo este processo desencadeado em maio de 2022 com o anúncio das negociações para regulamentar a MpD, promoveu em mim um processo de aprendizagem (talvez por “defeito profissional”) sempre inacabado. Daí que, evoluindo na argumentação, atualmente não considero correta a denominação “Mobilidade por Doença”, já que a condicionante ao exercício de funções não é a doença em si, mas o grau de incapacidade que num determinado período de tempo e contexto provoca/está latente no docente em funções. Daí, ser importante, e mesmo fundamental, considerar não apenas o diagnóstico, mas também a situação clínica, o seu grau de evolução e estabilidade, e, provavelmente, outras condicionantes que apenas e só um clínico pode ajuizar para o seu paciente. Não me repugnando de forma alguma que nos casos mais graves em que seja manifesta a real necessidade de manutenção da colocação, esta possa se consolidada, nos mesmo termos já existentes para docentes cegos/ambliopes/entre outros... daí o uso de mecanismo especial de mobilidade por motivo de Deficiência/Incapacidade/Risco agravado de Saúde.

Este mecanismo não é exclusivo dos docentes, existe, por exemplo, de forma clara no Decreto-Lei 243/2015, de 19 de outubro (Estatuto da Polícia de Segurança Pública), nos seus artigos 97º e 102º, nos quais é prevista a sua renovação. Portanto, a narrativa de que é um “luxuoso exclusivo” de professores em nada contribui para a solução desta realidade que afetará um cada vez mais elevado número de docentes, porque essa é a realidade de uma classe profissional envelhecida. E, ainda que o fosse considerar que se uma carreira possui um determinado benefício que protege os seus profissionais, este facto, não pode, no meu modesto entendimento, ser legitimamente usado pela Administração e por pessoas em desempenho de funções de Estado para o retirar devido à sua não existência noutras. Pelo contrário, é meu entendimento que deveria ser alargado a todas aquelas que pelas suas características, nomeadamente o recrutamento de pessoal, o justifiquem. Uma ação por parte da Administração, no sentido de remover, sob qualquer circunstância e/ou justificação, um mecanismo deste tipo concorre no sentido oposto a todas as conceções, garantias, princípios e direitos consagrados em documentos nacionais/supranacionais estruturantes da nossa sociedade. Por exemplo, Declaração Universal dos Direitos do Homem, os diversos Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos, a Convenção sobre os Direitos da Criança, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, o Programa Mundial de Ação relativo às Pessoas com Deficiência, das Normas sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, dos Princípios das Nações Unidas para as Pessoas Idosas (Adotados pela resolução 46/91 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1991), O Tratado de Lisboa,

na sua redação atual, (in JO C 186 de 7 de junho de 2016), a Constituição da República Portuguesa. No fundo, todo o ESTADO DE DIREITO.

Como referi na audição, entre 2003 e 2012, o regime de recrutamento previa o “Destacamento por Condições Específicas”, doravante designado por DCE, e que apesar de integrar o Decreto-Lei que regulamentava o recrutamento de pessoal docente, vulgarmente conhecido por “concursos”, nunca foi como tal tratado, tendo sofrido ajustes pontuais, como será detalhadamente apresentado pela Associação Portuguesa de Professores em Mobilidade por Doença – APPMPD, pelo que evito a repetição aqui.

Este modelo vigorou até ao ano letivo 2011/2012. Claro que tinha problemas, a utilização da lista de patologias constante do despacho conjunto é um problema óbvio, que parece inacreditável como existe, enquanto base da MpD, há 20 anos, quando existem disponíveis outras listagens, desde a OMS às que são Consideradas para efeitos semelhantes pelos Serviços de Segurança Social. Cumulativamente, também priorizava as situações de deficiência/doença incapacitante/doença especialmente grave/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde, o que não é, a meu ver, constitucionalmente aceitável. (Sendo diferente de criar critério de colocação, sendo esta garantida).

Em 2012, dá-se uma alteração significativa no modelo de recrutamento com a entrada em vigor do Decreto-Lei 132/2012, de 27 de junho, e apenas no que à MpD (à data designado DCE) diz respeito a alteração foi profunda, já que foi extraída do diploma (a par do destacamento de aproximação à residência), ficando apenas o mecanismo de mobilidade interna, que integrava a possibilidade de aproximação. Esta remoção, ocorreu durante o processo negocial do diploma. Que a par da entrada em vigor do novo regime de Avaliação de Desempenho Docente (Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro) e a atualização do ECD (Decreto-Lei 41/2012, de 21 de fevereiro), são motivos mais do que suficientes para criar extrema pressão negocial, tal como acontece nos dias que correm. E sem querer por esse processo negocial – o do modelo de recrutamento de pessoal docente - em causa (nunca o faria, já que não tenho elementos que me permitam fazer de forma justa e clara!), se essa foi a opção das organizações representativas dos docentes, então é porque existiu alguma garantia por parte do ME em que isso não prejudicaria os docentes que efetivamente necessitassem do DCE. Essa é a minha convicção profunda! Acresce mencionar que a esta data já vigoravam os chamados agrupamentos de escolas/mega agrupamentos que fizeram diminuir em muito o número de códigos de unidades orgânicas disponíveis para DCE, o que por si só faz aumentar o número de docentes mobilizados em cada unidade, tendo em conta que apenas se manifesta preferência pelo código da unidade agrupada (e algumas representam um número significativo de unidades originais, nomeadamente no que ao primeiro ciclo diz respeito). Também não é desprezável o facto de em 2013, a portaria nº 156-B/2013, de 19 de abril, diminuir drasticamente o número de Quadros de Zona Pedagógica (geográficos) para 10, quando antes, e desde 2002, eram 23 com todas as implicações que isso trouxe à colocação de docentes. Não esquecendo que nos encontrávamos em plena “época da Troika” e isso trouxe impactos que ainda hoje se sentem em toda a Administração Pública.

Mas 2012 foi, de facto um ano *sui generis*, dado que em maio (antes da publicação do novo modelo de recrutamento) é publicado o *despacho nº 6042/2012, de 8 de maio*, que regulamentava o DCE para o ano letivo 2012/2013, extraíndo-o do modelo de recrutamento, denominando-o “mobilidade por doença”, mas passando a incluir em igualdade de

circunstâncias os docentes das regiões autónomas dos Açores e da Madeira. Este despacho, mantinha as possibilidades de acesso à MpD conforme descritas no Decreto-Lei 20/2006, de 31 de janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 51/2009, de 27 de fevereiro.

Em 2013, é publicado o *despacho nº 7960/2013, de junho*, o qual retira as b) e c) que vigoravam desde 2003 e manteve aquela que hoje em dia se mantém. Também retira a clarificação introduzida no ano anterior pelo nº4 do despacho nº 6042/2012, de 8 de maio, relativo a doenças do foro psiquiátrico, que apesar de ter sido obtido em sede negocial, nunca produziu efeitos. Este novo despacho é um retrocesso significativo no que à MpD diz respeito.

Em 2014, com a publicação do despacho *6969/2014, de 28 de maio*, a situação de 2013 manteve-se, com uma clarificação importante relativa à atribuição de componente letiva.

Em 2015, com a publicação do despacho *4773/2015* de 8 de maio, manteve-se para 2015/2016 a situação de 2014/2015.

Em 2016, é publicado o Despacho nº *7053-B/2016*, de 27 de maio com alterações significativas no regime de MpD, ficando estas sujeitas a consulta pública, conforme consta dos nºs 1 e 2. Nesta alteração eram propostas limitações significativas à MpD, ficando subjacente a dependência do critério “distância”, e priorização de situações de incapacidade/deficiência.

Após termo deste procedimento é publicado o Despacho *9004-A/2016* de 13 de julho. Não se verificando alterações em relação ao ano anterior. Este despacho permaneceu em vigor até ao dia 16 de junho de 2022, tendo sido revogado pelo Decreto-Lei nº *41/2022* de 17 de junho e que aqui questionamos, e cujas consequências estão à vista de todos.

NÃO PRESCINDINDO DE ACRESCENTAR:

O facto de o ECD, com a 9ª alteração que lhe foi introduzida pelo Decreto- Lei n.º 15/2007, de 19 janeiro, deixar de prever “expressamente” a possibilidade de, por motivos de saúde, os docentes se manterem nas escolas dispensados total ou parcialmente da componente letiva. Paralelamente, o Decreto-Lei n.º 124/2008, de 15/7, veio alterar o Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13/11, que ao tempo regulamentava a dispensa de componente letiva por motivos de saúde. No entanto, já o disposto na Lei 59/2008, de 11 de setembro e seus anexos, que estabeleciam o Regime, e respetivo Regulamento, do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, estipulavam a obrigatoriedade de cada organismo possuir um “Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho”, e consequente disponibilização de Medicina do Trabalho. Com a revogação desta Lei, por entrada em vigor da LGTFP, esta obrigatoriedade manteve-se, estando plasmada até 2019 termos da j) do artigo 4º “Remissão para o código do Trabalho” do Anexo a que se refere o artigo 2º da LGTFP, “*Promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção*”. Com a publicação da Lei 79/2019 de 2 de setembro, que **estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no CT e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a LGTFP**, deixa de vigorar a remissão ao CT constante no texto anteriormente identificado. Assim, e nos termos da Lei 79/2019 de 2 de setembro, que no seu artigo 3º procede ao “Aditamento à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, passando a constar desta

o artigo 16º-A “Para efeitos do disposto na alínea j) do n.º 1 do artigo 4.º da presente lei, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, é aplicável aos empregadores públicos com as especificidades previstas no presente título.”, bem como o artigo 16º-C “O empregador público deve comunicar ao serviço de segurança e de saúde no trabalho e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho o início de exercício de funções de todos os trabalhadores com vínculo de emprego público, incluindo os trabalhadores em situação de mobilidade ou de cedência de interesse público, e das pessoas que não sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, nomeadamente estaquiários, bolseiros e prestadores de serviços.”. Apenas para efeitos de clarificação, acrescenta-se que o artigo 5º da Lei 79/2019 de 2 de setembro refere claramente “Os empregadores públicos procedem à implementação de serviços de promoção de segurança e saúde no trabalho, nos termos da presente lei e da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, **até ao final de 2020.**”. Desta forma, e apesar do teor do Despacho nº 6075/2007, de 26 de março, e no meu entendimento, caso fosse efetivamente cumprida a Lei por parte das Escolas, **qualquer docente**, teria acesso por via da Medicina do Trabalho à adaptação de funções total ou parcialmente.

Toda esta evolução no sentido do aumento da restrição do enquadramento legal da MpD, e da situação de doença/incapacidade temporária ou definitiva de qualquer docente, independentemente de se encontrar em MpD ou não, aliada à eliminação (justificada ou não) de diferentes mecanismos de mobilidade, não se procedendo à sua substituição nos termos legais possíveis, concorre para que um docente, caso tenha as condições exigidas, passe a solicitar MpD. Muitos não o faziam antes por desconhecimento e, até, vergonha... porque garanto aqui que um docente que usufrui de MpD por incapacidade criada por um quadro clínico invisível é, muitas vezes, mal interpretado nas intenções, por parte de todos, com que faz o pedido de MpD... como se de um privilégio se tratasse. Como se ser portador de um qualquer tipo de incapacidade e/ou deficiência fosse um “prémio”. Existe todo um trabalho de consciencialização social a fazer. Parafraseando Florbela Espanca, “as minhas dores, apenas eu conheço!”

O esquecer de que muitos docentes, neste momento dos mais idosos, em funções tiveram os seus provimentos na carreira sujeitos a regras de obrigatoriedade que simplesmente não podem ser ignoradas – é portanto, e no meu entender, abusivo dizer-se “está provido longe porque quis... concorreu para lá!” [Situação semelhante à que se vive hoje em dia com o novo regime de recrutamento (parte conhecida como “vinculação dinâmica”) que o atual ME pretende ver aprovado, esquecendo talvez que a grande maioria dos candidatos não é “recém-formado” – são pessoas que em número significativo se encontram na faixa dos 30/40 anos de idade, com famílias constituídas e responsabilidades sociais assumidas].

Ao que acrescento o envelhecimento acentuado da classe docente, o avançar galopante da idade média de ingresso na carreira docente – porque não foi acautelada em devido tempo o rejuvenescimento da mesma, a par da não abertura de vagas em Quadros de Escola/Agrupamento de forma ajustada e atempada perante as efetivas necessidades do sistema, criando dentro da subcategoria de Professores de Quadro de Zona pedagógica um avolumar de docentes efetivamente “deslocalizados” apesar de vinculados.

O facto de a origem geográfica da maioria dos docentes ser, de facto, o Norte do país, não se tendo promovido condições atrativas para novos candidatos a professores vindos de outras zonas geográficas, merecendo como único comentário do Exmo Sr Ministro “vive-se onde se trabalha e não se trabalha onde se vive!”.

O facto de sermos uma geração “sanduiche” – porque cuidamos de pais e filhos (e outros familiares), muitas vezes cumulativa à nossa própria incapacidade.

As muitas dificuldades e detioração das condições de trabalho (da sobrecarga de trabalho, do aumentar das exigências feitas à Escola Pública – praticamente qualquer problema da sociedade é encaminhado para “o primeiro combate deve ser feito na Escola [Pública]”, entre muitos outros), são justificações mais do que suficientes para o aumento de pedidos de MpD ao longo dos anos. Cumulativamente surgem as consequências da maior dificuldade em aceder à aposentação, as realidades específicas de determinados grupos de recrutamento (nomeadamente os que funcionam em monodocência, e os chamados “grupos de recrutamento minoritários” – com poucos quadros dada a sua especialidade), o aumento significativo da indisciplina e violência dentro e nas proximidades da escola, fatores que por si só aumentam estados de stress e ansiedade de qualquer docente e por maioria de razão daqueles que já estão numa condição fragilizada por motivo de incapacidade/deficiência.

É caso para dizer que tudo se pede, tudo se exige da ESCOLA PÚBLICA, quando em simultâneo muito se retira aos profissionais que nela trabalham.

Prova deste descontentamento é a quantidade de documentos produzidos pela Assembleia da República, nomeadamente sob a forma de Resoluções/Recomendações, todo o conteúdo relativo à Petição Nº 418/XIII/3ª – apresentada por Teresa Maria Pereira da Costa Paula, diversos pareceres do Conselho Nacional de Educação, e outras entidades.

POSTO ISTO,

É extremamente redutor dizer que a MpD é um problema exclusivo de professores! Mas provavelmente, e aqui estou a especular já que não possuo dados concretos, é na MpD que confluem as situações mais dramáticas de tudo o resto por serem agravadas pela incapacidade/deficiência.

Ao dia de hoje, e em jeito de premunição, posso até antecipar a hipótese de poder via a ser usada a vitoriosa manchete de jornal: “Confirma-se! Maior parte dos pedidos de MpD não respeitam a Lei estabelecida.”. Tudo está justificado por exemplo num Acórdão do Tribunal Central Administrativo do Sul, datada de 10 de setembro de 2020, apresenta o ponto de vista estritamente administrativo da utilização do despacho conjunto que permite o acesso à MpD, enquanto meio para justificação de faltas para além dos 18 meses. (<http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/170589492546a7fb802575c3004c6d7d/e35c9fb4f4f43e22802585e0002bc998?OpenDocument>).

Tendo conhecimento, como referiu a Exma Sra Provedora de Justiça, do teor parecer enviado em 2016 ao Ministério da Educação (<https://www.provedor-jus.pt/documentos-html/?id=25062>), é inacreditável como 6 anos depois se criou um problema com esta envergadura e que afeta a vida de tantas pessoas e respetivas famílias, algumas delas de forma irrecuperável.

Por conseguinte, afigura-se-me desde já um potencial grau de incumprimento do Princípio da Boa Administração consagrado no artigo 5º do CPA (<https://dre.pt/dre/lexionario/termo/principio-boa-administracao>)

Como chegámos aqui? É, em parte, ler o que está atrás exposto. Como vamos sair daqui? Não contendo em mim conhecimento suficiente para ter uma “solução mágica”, mas de uma coisa sei... Não é penalizando os mais frágeis que se consegue fazer passar uma imagem de “boa gestão de recursos humanos” e respeito pela dignidade humana.

4 – Da aplicação do processo de Mobilidade por Doença 2022

Todo o processo que culminou com a promulgação do Decreto-Lei nº 41/2022, de 17 de junho, foi inusitadamente rápido, em particular todo o processo negocial feito entre o ME e as organizações sindicais representativas dos docentes. No entanto, foi clara desde início a oposição que todas, sem exceção, foram demonstrando perante as propostas que iam sendo apresentadas, apesar de se reconhecerem algumas melhorias nos ajustamentos que foram sendo feitos. Apesar disto, o processo negocial terminou a 30 de maio de 2022, com a oposição de **TODAS** as estruturas sindicais com assento em sede negocial. Não menos significativo foi o conhecimento do parecer elaborado pelo Conselho de Escolas, tornado público a 1 de junho, no qual também é manifestada a total oposição à solução apresentada.

Ora, e sem qualquer propósito de intencionalidade para elaborar um processo de juízo sobre intenções de terceiros, que por via das funções públicas que desempenham e das responsabilidades legislativa e executiva que possuem ao nível da Administração do Estado, mas sendo inevitável que tal possa surgir, e fazendo apenas uma análise factual, afirmo e questiono:

Tendo em conta a complexidade do quadro legal que envolve a pessoa com incapacidade/deficiência/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde questiono se aproximadamente 3 semanas (as últimas do mês de maio de 2022), serão suficientes para conceber/negociar/aprovar um normativo legal com esta relevância e implicação na vida de pessoas, cidadãos portugueses, docentes? Questionamos se a real intenção subjacente à alteração feita era a efetiva melhoria das condições para exercer uma profissão? Ou, se pelo contrário, e como se veio a verificar pela aplicação do Decreto-Lei 41/2022 de 17 de junho, a intenção era, na realidade, criar restrições de acesso por parte de “determinados” docentes a melhores condições para exercerem a sua profissão? Ambas as respostas são, em quaisquer termos que venham a ser dadas, lamentáveis. A primeira porque revela impreparação e falta de cuidado. A segunda, bem mais grave, atenta, no meu entendimento, contra a Lei do Estado de Direito.

POSTO ISTO:

Após um longo período de dois meses, no qual foi continuado e sistemático, o ferir dos docentes potenciais beneficiários do regime de MpD na sua honra e bom nome, insinuando de forma pública nos órgãos de comunicação social e mesmo em reuniões privadas com diretores de AE/ENA (obviamente não possuo registo destas reuniões, mas não o afirmaria se não soubesse ter ocorrido) que eram sistematicamente “fraudulentos”, esquecendo-se provavelmente que para além dos docentes estava a colocar em causa os seus médicos e terapeutas. No meu entendimento, todo o processo relativo à MpD, desde o seu início até à data de hoje, no caso de não ferir diretamente restringe a aplicação de Princípios e direitos consagrados na CRP. A considerar, nomeadamente, o teor dos artigos:

artigo 2º - Estado de Direito democrático, (Corolário) no que se refere ao respeito e garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais, 13º - Princípio da Igualdade; 16º - Âmbito e sentido dos direitos fundamentais; Artigo 17º - Regime dos direitos, liberdades e garantias, ambos da CRP. Da mesma forma, a atuação do ME em todo o processo, não cumpre, no meu entendimento, o artigo 22º - Responsabilidade das Entidades Públicas e aos nºs 1, 2, 3 do artigo 26º Outros direitos pessoais, nº 1 do artigo 43º - A liberdade de aprender e ensinar, artigo 59º - Direitos dos trabalhadores, a), nº 3 artigo 64º – Direito à Saúde, no que respeita à garantia de acesso aos cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação, h), nº 2 artigo 67º - Proteção da Família, no que respeita à adoção de políticas de promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, também da CRP. Não menos relevante é o facto de, novamente em minha opinião, existir claro incumprimento do artigo 71º - Cidadãos portadores de deficiência, no que respeita aos seus pontos 1 e 2; artigo 268º - Direitos e garantias dos Administrados, Também da CRP. Para além destes, estão colocados em causa Princípios e direitos consagrados **CDPD**, tendo em conta o teor dos artigos 2º - Definições; 3º Princípios gerais; 4º Obrigações gerais; 5º Igualdade e não discriminação; 7º Crianças com deficiência; 8º Sensibilização; 17º Proteção da integridade da pessoa; nº4 do artigo 23º Respeito pelo domicílio e pela família. Também se afigura, para mim claro, o desrespeito pela Lei nº 38/2004, de 18 de agosto - Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência – que no seu artigo 4º estabelece o Princípio da singularidade - À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais.

Reconhecendo, que estou a ser exaustiva, faço-o conscientemente! Porque considero, de facto, que a situação é grave, abstendo-me no momento de usar outro qualificativo!

NÃO PRESCINDO DE MENCIONAR:

Apesar de não ter qualquer tipo de formação jurídica, tenho conhecimento bastante para conhecer aquele que é o “único fim material” do Estado Administrador, sendo a base do Princípio consagrado pela prossecução do interesse publico. Este princípio da administração pública está consagrado:

na CRP “Título IX – Administração Pública – Princípios fundamentais – nº 1, artigo 266º - A Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos”

e no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua redação atual, vulgarmente conhecido por Código do Procedimento Administrativo – Novo, doravante designado por CPA, “Artigo 4º - Princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos - Compete aos órgãos da Administração Pública prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos”

O que na prática, significa que a Administração Pública, na sua atuação, tem de ter também em consideração os interesses legalmente protegidos dos particulares, sob pena de a sua atuação padecer de um vício de mérito ou de legalidade. Só nos casos e formas expressamente definidos por lei é que o interesse público se pode sobrepor aos direitos e interesses dos particulares. Ao que acresce o teor do nº 1, artigo 269º da CRP “*No exercício das suas funções,*

os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.”. Portanto, todo e qualquer agente da Administração Pública em exercício de funções representa por ele próprio a garantia de efetivação do fim único da atuação da Administração.

No entanto, e no meu entendimento, e salvo melhor opinião, não basta, para efeitos de prossecução do superior interesse público, apresentar a administração educativa como competente, eficaz, eficiente e capaz de responder às necessidades dos cidadãos. A administração tem de o ser de facto. E tem que o ser, cumprindo a Lei e respeitando, mesmo que dentro do seu poder discricionário, os direitos fundamentais dos cidadãos, neste caso docentes com quadros clínicos de Incapacidade/Deficiência e seus familiares, aos quais o Interesse Público não se pode sobrepor.

Não obstante, esse “*Poder Discricionário*”, a Administração está obrigada a princípios, - *Os Princípios da Boa Administração* – inscritos no CPA, dos quais destacamos, aqueles que são determinados pelos dos artigos 5º - Princípio da boa administração; 6º - Princípio da Igualdade; 7º Princípio da proporcionalidade; 8º Princípio da justiça e da razoabilidade; 9º Princípio da boa-fé

Relembro no que ao direito (constitucionalmente protegido) ao ensino e educação diz respeito, o competente, eficaz, eficiente, capaz e adequado funcionamento da administração e consequente e efetiva prossecução do superior interesse público é em grande parte conseguida pela ação profissional dos seus agentes no desempenho das funções públicas inerentes ao seu vínculo de trabalho aquando do direto contacto com os beneficiários/utentes dos serviços públicos (alunos e suas famílias). E esta ação só é potencializada pelo efetivo respeito e atribuição de condições dignas aos agentes/funcionários, neste caso docentes/familiares de docentes portadores de deficiência/doença incapacitante/doença especialmente grave/doença crónica/doença rara/risco agravado de saúde. Este pressuposto é fundamental para que os docentes envolvidos exerçam as suas funções com dignidade seja ela humana, seja ela profissional.

Considero ainda que, no que ao direito (constitucionalmente protegido) ao ensino e educação diz respeito, o competente, eficaz, eficiente, capaz e adequado funcionamento da administração e consequente e efetiva prossecução do superior interesse público é em grande parte conseguida pela ação profissional dos seus agentes no desempenho das funções públicas inerentes ao seu vínculo de trabalho aquando do direto contacto com os beneficiários/utentes dos serviços públicos (alunos e suas famílias). E esta ação só é potencializada pelo efetivo respeito e atribuição de condições dignas para exercerem essa nobre função.

PELO QUE:

E nunca esquecendo que, na minha opinião, todo o diploma contraria o estipulado em diversos diplomas nacionais, a saber:

- Lei 38/2004, de 18 de agosto, vulgarmente conhecida por Regime Jurídico da Pessoa com Deficiência

- Lei 46/2006, de 28 de agosto, vulgarmente conhecida por Lei Contra a Discriminação da Pessoa com Incapacidade/Deficiência/Risco Agravado de Saúde
- Lei 79/2019, de 2 de setembro – Segurança e saúde no trabalho Administração Pública
- Lei 100/2019, de 6 de setembro – Estatuto Cuidador Informal
- Decreto regulamentar 1/2022, regula o Estatuto de Cuidador informal

E em diplomas supranacionais, devidamente transpostos e/ou incorporados na legislação nacional e, por mim, já anteriormente identificados.

No que decorre do âmbito e requisitos de mobilidade de docentes por motivo de doença:

1 – Requisito: Os docentes providos nos quadros de agrupamento de escola e nos quadros de escolas não agrupadas, doravante designados por PQA/ENA e os docentes providos em quadro de zona pedagógica, doravante designados por PQZP, da rede pública de Portugal Continental e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, podem requerer a mobilidade de docentes por motivo de doença, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho, sendo condição obrigatória para tal requerimento serem portadores de doença incapacitante nos termos do Despacho Conjunto n.º A- 179/89-XI, de 12 de setembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 219, de 22 de setembro de 1989, ou tenham a seu cargo cônjuge, pessoa com quem vivem em união de facto, filho ou equiparado, ou parente ou afim no 1.º grau da linha reta ascendente, naquelas condições.

Análise: Não há dúvidas, portanto, que a norma em causa, face aos normativos legais em que se apoia, pretende excluir o acesso a todos os demais Docentes que não cumpram os referidos requisitos, não garantindo a colocação de todos os docentes que têm a imperiosa necessidade de recorrer a este mecanismo da mobilidade por doença (aliás essa garantia seria uma das intenções inscritas no preâmbulo do Decreto-Lei). E fá-lo por duas vias, a primeira fundamentada no tipo de vínculo laboral (excluí os docentes em exercício de funções docentes a termo certo, vulgarmente designados por “professores contratados” /”contratados”) e a segunda fundamentada na doença/incapacidade/deficiência que possuem (os próprios e/ou o familiar a cargo), já que apenas é admissível patologia enquadrável no referido despacho.

Desta forma, tal norma não dá garantias de que todos os docentes que manifestamente demonstrem necessidade de recorrer a este regime o possam fazer, e, àqueles que, podendo recorrer, fazem-no sem a garantia de serem colocados, pelo que não obedece ao princípio da garantia de efetivação dos direitos fundamentais, corolário constitucional do Estado de Direito democrático – artigo 2º da CRP

Com efeito, refira-se que se verifica uma discriminação por referência aos Docentes com contrato de trabalho em funções públicas a termo certo, vulgarmente denominados “docentes contratados/contratados”. Por outro lado, verifica-se uma clara discriminação laboral existente entre docentes com vínculos iguais (docentes com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado), apesar de subcategorias diferentes, os PQA/ENA e PQZP, conforme descrito no artigo 26º, no caso dos PQA/ENA, e artigo 27º, no caso dos PQZP, ambos do Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual e vulgarmente conhecido por Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, doravante designado por ECD, da rede pública de Portugal. Ora, ambas as situações são, do meu ponto de vista, contrárias ao enunciado no artigo 13º da CRP e artigo 58º do mesmo Diploma – princípio da igualdade e o direito ao trabalho

Verificam-se ainda critérios para limitar o acesso à mobilidade por motivos de doença em função da tipologia da mesma, já que apenas são admitidas algumas, e, no conjunto considerado admissível verificam-se critérios que tentam hierarquizar a gravidade de situações de doença descritas no Despacho Conjunto A-179/89-XI de 12 setembro 1989.

Ora, é óbvio que existem diferenças entre todos os quadros clínicos de doença/incapacidade/deficiência, é também, para mim, óbvio que o grau de gravidade é diferente para cada doença/incapacidade/deficiência. Mas não é menos óbvio, e devia sê-lo para todos, que essa determinação só pode ser feita com base em critérios médicos e clínicos, estabelecidos por quem tem competência para o fazer – os médicos, onde obviamente inclui os médicos especializados em Medicina do Trabalho, já que é a eles que compete estabelecer o grau de limitação que a situação clínica de cada docente tem para, num determinado momento ou período de tempo mais ou menos longo, e o caráter provisório ou definitivo, estável ou progressivo, que tal limitação apresenta para o efetivo exercício de funções. Porém, a efetiva necessidade de criar algum tipo de critérios é real, mas tem obrigatoriamente de ser feita em termos médicos e clínicos. Não sendo admissível serem reduzidos a “puros atos administrativos”, com a agravante de estarem baseados numa listagem desatualizada, e cuja finalidade não é, de perto nem de longe, aquela com que é aqui aplicada.

Com efeito, deveriam ser consideradas não só as doenças em si, mas também a onerosidade dos tratamentos e respetivos efeitos secundários dos mesmos, os quais chegam a ser, por si só, impeditivos de grandes deslocações, quer por provocarem agravamento das condições de saúde, quer por, em situações limite, favorecerem risco de vida e/ou degradação da integridade física e psicológica de docentes.

Tal norma, contraria, na minha opinião, o texto do artigo 25º da CRP – Direito à Integridade pessoal, e constitui um potencial atentado contra a vida e contra a integridade física e psíquica dos docentes.

Por outro lado, é inconcebível a determinação de que tal apenas seja aplicável a Docentes que tenham a seu cargo cônjuge, pessoa com quem vivem em união de facto, filho ou equiparado, ou parente ou afim no 1.º grau da linha reta ascendente.

Existem Docentes que são cuidadores de pais/filhos/irmãos/netos/avós e que mesmo não residindo na mesma morada fiscal necessitam de apoio quotidiano, inadiável e imprescindível. Especialmente grave, é o caso em que o pedido de MpD é feito para apoio a filhos com necessidade extrema de cuidados, para mim, é claro o não cumprimento dos nºs 5 e 6 do artigo 36º - Família, casamento e filiação - da CRP

Tal regime não permite dar resposta a todos os docentes que, por motivo de doença dos próprios ou dos seus familiares, necessitem de ser deslocalizados para agrupamento de escolas ou escola não agrupada que se situem perto do local de prestação de cuidados médicos ou dos apoios a prestar, contrariando o disposto no artigo 13º da CRP – Princípio da Igualdade.

É, portanto, para mim claro e evidente que tais pressupostos contrariam os artigos 13º Princípio da Igualdade, 25º Direito à integridade pessoal, e 58º Direito ao trabalho da CRP, bem como o 4º Lei nº 38/2004, de 18 de agosto no qual se estabelece, o Princípio da singularidade - À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais.

No que decorre dos critérios de colocação:

No que tange à a) do ponto 3.3 do Aviso de Abertura temos que um docente PQA/QENA é impedido de solicitar a MpD no caso de o seu Agrupamento de escolas ou escola não agrupada, doravante designados por AE/ENA, de provimento se localizar a menos de 20km em linha reta da escola para a qual deseja a mobilidade. 20km em linha reta, resultam em média numa viagem de 40km, tendo por referência a realidade geográfica média de Portugal continental (80km ida e volta). Para além da localização geográfica da sede do concelho ser, na grande maioria das situações, diferente, casos existindo em que a diferença é significativa, da localização geográfica do AE/ENA de provimento. A real

consequência deste facto para o requerente do pedido é ser impedido de instruir o procedimento apesar de a distância ao AE/ENA de provimento ser superior a 20km em linha reta mas a distância à sede de concelho não.

Esta restrição não existe para docentes PQZP, já que por definição esta subcategoria de docentes não possui AE/ENA de provimento.

A restrição imposta aos docentes PQA/ENA é, no meu entendimento, manifestamente inconstitucional por contrariar do princípio da igualdade - artigo 13º da CRP, e do direito ao trabalho – artigo 58º da CRP. Estes princípios constitucionais da unidade do Estado e da cidadania Portuguesa impõem que, independentemente da origem geográfica ou da área de residência, qualquer cidadão deve ter um tratamento igual quer no acesso aos serviços públicos quer no acesso à função pública.

Estamos ainda perante uma clara discriminação laboral existente entre docentes com vínculos iguais (exercício de funções públicas por tempo indeterminado), apesar de subcategorias diferentes (PQA/ENA e PQZP).

Relativamente à b) do ponto 3.3 do Aviso de Abertura sempre se dirá que 50km em linha reta resultam em média numa viagem de 100km (200km ida e volta).

Deste modo, como poderá um Docente que padeça de deficiência ou de doença incapacitante, que seja cuidador de um filho com deficiência profunda ou de um pai/mãe com Alzheimer, entre outras situações, ser sujeito a tal deslocação? Como poderá um Docente que padeça de deficiência ou de doença incapacitante, e, seja cumulativamente cuidador de um filho com deficiência profunda, de um pai/mãe com doença oncológica, de cônjuge/companheiro/equiparado que faça hemodiálise 2 a 3 vezes por semana, entre outras situações, ser sujeito a tal deslocação?

Como as imagens “falam”, por vezes, mais do que as palavras, exemplifico com imagem correspondente à área geográfica correspondente a um raio de 50km em linha reta, tomando como origem a localização da sede da Associação Portuguesa de Professores em Mobilidade por Doença – APPMPD. Foi usada a seguinte página: <https://www.mapsdirections.info/pt/mapa-circulo-raio/>

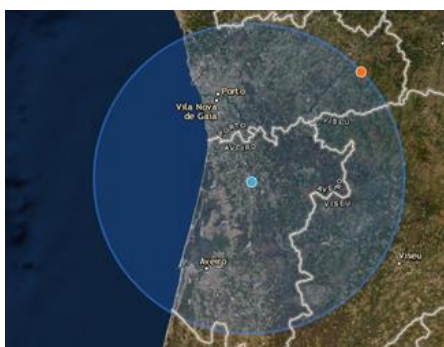


Fig 1 – reprodução (Anexo 28)

Esta realidade, entre outras, foi dada a conhecer ao Ministério da Educação durante os procedimentos de negociação coletiva previstos nos termos do Título II da LGTFP, como foi mencionado de forma pública pelas diferentes organizações sindicais representativas dos docentes através da comunicação social e/ou de comunicados próprios. No âmbito da negociação suplementar solicitada pelas organizações sindicais de professores e educadores ao Ministério da Educação, sobre as novas regras para o regime especial de mobilidade por motivo de doença (MPD) e renovação de contratos, e de acordo com o estudo/levantamento efetuado junto dos AE/ENA, pelo ME, foi possível a identificação de alguns dos concelhos apontados, pelo ME, como tendo elevada concentração de docentes em mobilidade por doença. Deduzo portanto que sejam considerados “problemáticos e anómalos”. Mas se estavam identificados, e, como

é do conhecimento público através de notícias dos órgãos de comunicação, as suspeitas vinham desde pelo menos 2015, levanto a questão: Que intervenção foi feita nesses concelhos? Que investigação foi feita? De 2015 a 2022 são 7 anos. Qual a razão de ao fim de 7 anos se optar por penalizar docentes de um país inteiro? Muito em particular os providos em QA/QENA, impedindo-os de instruir o processo de MpD?

Ora, tal realidade é manifestamente contrária do disposto nos artigos 25º Direito à integridade pessoal e 58º - Direito ao trabalho da CRP.

Por outro lado, prevê o disposto no ponto 3.1, 3.1.2, do Aviso de Abertura e ao abrigo do artigo 6º e 7º Decreto Lei 41/2022 de 17 de junho:

A colocação em mobilidade de docentes por motivo de doença efetua-se após um processo de apuramento da capacidade de acolhimento de 10% de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, efetuado nos termos dos artigos 6.º e seguintes do Decreto Lei Ora, do processo atrás mencionado constam alguns procedimentos com necessidade de clarificação, nomeadamente o estipulado pelo artigo 7º Decreto Lei segundo o qual para efeitos de determinação da capacidade de acolhimento dos docentes em mobilidade por motivo de doença, **cabe ao diretor do AE/ENA, ouvido o conselho pedagógico, definir** o número de docentes a acolher no âmbito do processo de MpD por grupo de recrutamento, sendo dada prioridade aos grupos de recrutamento em que seja possível atribuir, pelo menos seis horas de componente letiva, com turma ou grupo de alunos durante o período de lecionação de disciplina ou área curricular não disciplinar.

Assim, **o diretor** do AE/ENA, ouvido o conselho pedagógico, **define** e comunica à DGAE o número de docentes a acolher

Só estes critérios contrariam o pressuposto, e anteriormente exposto, presente na Lei nº 38/2004, de 18 de agosto.

Ainda é de enorme relevância que relativamente à “Distribuição de Serviço” a aplicar aos docentes colocados pelo regime especial de mobilidade por motivo de doença, deve, por força de Lei, obedecer ao estipulado na Lei 79/2019 de 2 de setembro no qual se estabelecem as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a LGTFP.

Este ponto levanta outra questão, não exclusiva do mecanismo de mobilidade por motivo de doença: Existem situações de recusa por parte dos diretores de AE/ENA em aceitar/deferir os pedidos dos docentes para acedermos à consulta de medicina do trabalho que lhes permite ter a adequação razoável de funções mediante a sua condição de saúde. Caso fosse cumprido, seria, na minha opinião, um excelente modo de ter algum rastreio das condições reais dos docentes para o exercício das funções docentes.

Para além do óbvio incumprimento da Lei, um docente não tem estrutura independente, dentro da Administração, a quem possa recorrer hierarquicamente das ações do diretor e/ou concelho geral. Apenas tem disponível a via Contenciosa que para além de onerosa é demorada, não produzindo muitas vezes decisões em tempo útil. Esta situação é reproduzida em várias áreas da profissão docente. É urgente, no meu entender, solucionar esta lacuna.

É, assim, manifesto o desrespeito pela concreta necessidade de apoio inerente ao pedido de mobilidade por doença, contrariando o teor do artigo 25º Direito à Integridade pessoal, da CRP, bem como o artigo 4º Lei nº 38/2004, de 18 de agosto no qual se estabelece, o Princípio da singularidade - À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais.

Por outro lado, refira-se que a situação de doença incapacitante ou resultante de deficiência não pode estar sujeita à existência ou não de “lugar de acolhimento”, sendo certo que ainda hoje (abril de 2023) é desconhecido o mapa de distribuição de lugares de acolhimento, seja por Agrupamento de Escolas, seja por Grupo de Recrutamento (Grupo disciplinar).

Em face de tudo o que até aqui foi exposto, o pedido de Mobilidade por Doença não pode, no nosso entendimento, ser sujeito a vagas por não se tratar de um concurso! Por ser, até por definição, casuístico, logo, individual, pois não existem duas situações clínicas iguais, nem considerando a mesma patologia – está, portanto, desvirtuado o PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE DE DOCENTES POR MOTIVO DE DOENÇA efetivamente baseado nos princípios que lhe subjazem. Deste modo, qualquer limitação de acesso ao mecanismo de mobilidade especial por motivos de doença em função de “lugar de acolhimento”, determinado em função de fatores que não sejam exclusivamente devidos à situação do docente que dele necessita, transporta consigo uma restrição a direitos e princípios constitucionais estruturantes – artigo 13º e nº 2 do artigo 47º Liberdade de escola de profissão e acesso à função pública da CRP, e, mais uma vez, o artigo 4º Lei nº 38/2004, de 18 de agosto no qual se estabelece, o Princípio da singularidade - À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais.

Prevê ainda o disposto no ponto 3.2 do Aviso de Abertura ao abrigo do artigo 8º Decreto-Lei que a colocação se efetue de acordo com critérios de preferência.

Entre os quais, da a) do ponto acima identificado, resulta a preferência dada a quem é titular de atestado médico de incapacidade multiusos do docente ou do familiar a quem presta assistência nos termos já apresentados.

ISTO POSTO:

Estamos, assim, perante nova oposição ao disposto no artigo 13º da CRP, e novamente do artigo 4º Lei nº 38/2004, de 18 de agosto no qual se estabelece, o Princípio da singularidade - À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais. Porque situações com os seguintes exemplos, foram mais do que muitas:

Docente	Patologia	Grupo de Recrutamento	Grau de Incapacidade (valor exemplificativo)	Tem Atestado multiusos	Existe lugar de acolhimento	Colocação MPD
A	1	W	40%	Sim	sim	sim
B	1	K	70%	Sim	não	não

ou

Docente	Patologia	Grupo de Recrutamento	Grau de Incapacidade (valor exemplificativo)	Tem Atestado multiusos	Existe 1 lugar de Acolhimento para o GR X	Colocação MPD
A	1	X	40%	Não	atribuído	sim
B	1	X	70%	Sim	Não atribuído	não

Agravou-se, assim, uma clara discriminação entre docentes com a mesma doença, um com atestado multiusos e outro sem o referido documento, – salientando que no regime em vigor até 17/06/2022 o referido documento não era obrigatório, e, apesar de continuar a não existir a sua obrigatoriedade, tornou-se o primeiro dos critérios de seriação!

Estamos perante uma oposição clara ao princípio da igualdade - artigo 13º da CRP

SEM PRESCINDIR DE A ESTA ALTURA MENCIONAR:

No que remete para o artigo 9º do Decreto-Lei 41/2022 de 17 de junho, é de elementar justiça referir que a presença deste artigo no Decreto-Lei 41/2022, de 17 de junho é uma alteração positiva. De facto, é a única assim considerada por esta Associação, em relação ao regime anterior de mobilidade por motivo de doença. Já que, de facto, legítima e adequada a realidade de que a necessidade de mobilidade, em virtude de doença, pode surgir a todo o tempo. Sendo certo que a possibilidade do pedido, a qualquer data, já era garantida pelo disposto em todo o quadro legal relativo à pessoa com Deficiência/Incapacidade, o facto de se encontrar dispersa por inúmeros documentos e sujeita a diferentes e consecutivas interpretações, tornaria essa garantia indisponível, apesar de existir.

Lamentavelmente, a presença do artigo 9º no Decreto-Lei em questão, além de completamente desvirtuada pelo restante quadro legal composto pelo restante articulado do mesmo diploma, pelo conteúdo do Despacho que regulamenta este último e pelo Aviso de Abertura, não foi objeto de regulamentação inicial. Esta inusitada circunstância provocou a publicação, a 11 de novembro 2022, pela DGAE de uma Nota Informativa, cujo valor jurídico para o efeito que tem (regulamentar o artigo 9º do Decreto-Lei 41/2022 de 17 de junho) é, no mínimo, “estranho”. Ao que se acrescenta o facto de o conteúdo da referida nota informativa ser ainda mais penalizador do que as condições iniciais. No entendimento desta Associação, contraria o texto do próprio artigo 9º, onde é mencionado “Nova situação de doença”, enquanto a nota informativa em causa impõe “novo diagnóstico”. Não são conceitos equivalentes e têm levado à recusa de admissão de pedidos a muitos docentes que por diversas ordens de razão não solicitaram a mobilidade por doença no período normal. Referimo-nos, por exemplo, a situações de docentes com manifesto agravamento da situação clínica, de docentes que eram assintomáticos – mas com diagnóstico – e passaram à situação de sintomáticos, de docentes oncológicos em situação de recidiva ou metastização em diferentes órgãos, entre outras.

Esta “regulamentação” do artigo 9º aconteceu após a Provedora de Justiça ter enviado a 25 de outubro de 2022 um ofício [ofício S-PdJ_2022_23229 (ME)] ao Ministério da Educação e no qual já são feitos diversos alertas para consideráveis desconformidades presentes neste novo regime de mobilidade por doença, algumas das quais também são objeto desta exposição. À data de hoje, é do conhecimento público, que tal ofício não mereceu qualquer tipo de resposta por parte do ME, conforme era solicitado.

Também o conteúdo do artigo 12º do Decreto Lei em questão, que está, no nosso entendimento, na base do fundamento da sua promulgação a 7 de junho de 2022, do Decreto-Lei 41/2022, de 17 de junho, *tendo em conta o teor da comunicação na página digital da Presidência da República a esse propósito*. Considerar como “períodos experimentais” os dois anos de aplicação desta legislação, quando o que está em causa é a saúde de pessoas e manutenção de um nível adequado de bem-estar e dignidade que lhes permita exercer a profissão e viver com a qualidade de vida que todo o ser humano merece, não é um argumento a que esta Associação dê acolhimento. Ainda assim, e à semelhança do que já foi exposto em relação ao artigo 9º, também o artigo 12º não foi objeto de regulamentação aquando da publicação do Despacho já citado e que regula o Decreto-Lei, facto que impede o efetivo conhecimento público em geral, e dos interessados em particular, de quem, quando e de que forma será avaliado este Decreto-Lei, não sendo também conhecidas quais as condições consideradas suficientes para interromper o dito “período experimental”. A menção “tendo em vista a apreciação da sua implementação e eventual revisão” é, por si só, reveladora de tudo e de nada em simultâneo.

As normas do Diploma em causa, o decreto-lei 41/2022 de 17 de junho (Anexo 2), bem como dos normativos que o complementam,- e que constituem a base do aviso de abertura do procedimento de mobilidade de Docentes por motivo de doença, foram aprovadas “a título experimental”, conforme se pode inferir do seu artigo 12º. É meu entendimento ser manifestamente inconstitucional promover “períodos experimentais” tendo em consideração que se trata de um Diploma que regula um mecanismo de mobilidade de Docentes portadores de incapacidade/deficiência, e, por isso mesmo, se tratar de um mecanismo de proteção à saúde da pessoa humana.

Assim sendo, as normas constantes nos quatro (incluindo a nota informativa de 11 de novembro) normativos que atualmente padecem, assim, de clamoroso desrespeito por princípios fundamentais consagrados e protegidos pela CRP (Artigo 13º, princípio da igualdade; Artigo 25º, direito à integridade pessoal; Artigo 47º, n.º2, liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública; Artigo 58º, direito ao trabalho; Artigo 64º, direito à saúde), Artigo 71º - Cidadãos portadores de deficiência). Bem como o desrespeito pelo princípio da singularidade. E pelas Leis do Estado Português e por Convenções e Tratados supranacionais.

A CRONOLOGIA DOS ACONTECIMENTOS:

A **30 de maio** terminam as negociações direcionadas a conceber e negociar o novo regime de Mobilidade por Doença, sem acordo de nenhuma das organizações representativas dos docentes, apesar de algumas melhorias relativamente à proposta inicial. Emitindo os mais diferentes pareceres sustentando a sua oposição ao mesmo. O que me leva a questionar sobre a legitimidade do mesmo, não me refiro, obviamente, ao cumprimento dos preceitos legais., mas à conceção feita sobre o real significado do termo “negociação”. E sendo justa, tenho a referir que todos os sindicatos se mostraram das mais diversas formas e com as mais diversificadas medidas solidários com a situação de milhares de docentes.

A **1 de junho** o Conselho de Escolas emite um parecer francamente negativo sobre o mesmo diploma. Sendo o Conselho de Escolas um órgão consultivo, ressurgiu-me a questão inicial.

A **3 de junho** é aprovado o diploma em Conselho de Ministros, seguindo para promulgação.

É enviado um apelo ao Exmo Senhor Presidente da República, pedindo a não promulgação do diploma e o seu envio para o Tribunal Constitucional para fiscalização preventiva.

A **7 de junho** é promulgado o diploma, com a seguinte nota na página oficial da Presidência da República (<https://www.presidencia.pt/atualidade/toda-a-atualidade/2022/06/presidente-da-republica-promulga-diploma-do-governo/>)

Como facilmente se poderá deduzir, a decisão não foi acolhida com agrado.

O diploma foi publicado a **17 de junho**, sendo de imediato solicitado ao Exmo Senhor Presidente da República o envio do mesmo para fiscalização sucessiva.

Foram enviadas diversas queixas à Exma Senhora Provedora de Justiça alertando para os graves problemas que o diploma em questão apresentava. Entre as quais uma da APPMPD na qual era solicitado um parecer urgente sobre o Diploma e o seu envio para o Tribunal Constitucional para fiscalização sucessiva. Esta última queixa foi, entretanto, arquivada por a **23 de julho** ter dado entrada no Tribunal Administrativo e Fiscal de Lisboa uma Providência Cautelar com efeitos suspensivos sobre o Aviso de Abertura.

A **21 de junho** é publicado o Despacho n.º 7716-A/2022, de 21 de junho, com algumas curiosidades, entrava em vigor no próprio dia da publicação, não apresentava regulamentação para os artigos 9º e 12º.

A **22 de junho** de 2022, foi publicado pela Direção Geral da Administração Escolar, doravante designada por DGAE, o aviso de abertura para instrução do pedido de mobilidade de docentes por motivo de doença, ao abrigo do n.º 1 do Despacho n.º 7716-A/2022, de 21 de junho, que regula o Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho.

Os prazos apresentados no aviso são surreais, tendo em conta os procedimentos necessários, que incluem marcação de consultas (num período em que muitos médicos habituais se encontravam de férias), a época de serviço nas escolas (Atividades letivas em calendário normal para o 1º Ciclo do Ensino Básico e Educação pré-Escolar. Reuniões de conselho de turma de avaliação final em todos os ciclos de ensino. Vigilância de Provas de Exame Nacionais, Provas de Equivalência à Frequência no Ensino Básico e Secundário. Correção das Provas referidas no ponto anterior. Atividades letivas no Ensino Profissional. Orientação de Formação em Contexto de Trabalho no Ensino Profissional. Orientação de Prova de Aptidão Prática no Ensino Profissional. Conclusão de Ações de Formação. Elaboração de Relatórios de Avaliação de Desempenho Docente. Atividades diversas com vista à preparação do próximo ano letivo), já não mencionando a dificuldade na obtenção do AMIM. Mesmo com o aumento do prazo em um dia (negociado com uma das estruturas sindicais), este era manifestamente insuficiente.

A **27 de junho** foi enviado à Exma Senhora Diretora-Geral um pedido de aumento de prazo com os pressupostos anteriormente enunciados. De nada serviu!

A **5 de julho** foi enviado aos seguintes destinatários: Presidente da Assembleia da República; Grupo Parlamentar do Partido Socialista (PS); Grupo Parlamentar do Partido Social – Democrata (PSD); Grupo Parlamentar do CHEGA (CH);

Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal (IL); Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP); Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE); Deputado único representante de um partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN); Deputado único representante de um partido LIVRE (L); 1.ª – CACDLG Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias; 8.ª – CECJD Comissão de Educação, Ciência Juventude e Desporto;

Um pedido para que algo fosse feito, nomeadamente o envio para o Tribunal Constitucional do diploma, para fiscalização sucessiva.

A **8 de julho** foi enviado ao Exmo Senhor Secretário de Estado o um apelo que alertava para o seguinte:

1 – Os candidatos manifestaram as suas preferências sem terem conhecimento da capacidade de acolhimento real das escolas e da consequente distribuição das “vagas” pelos diferentes grupos de recrutamento.

2 – A menção do certificado de incapacidade multiusos enquanto critério de seleção, apesar de não obrigatório, não foi devidamente acautelada.

3 – Não foram acauteladas as necessidades de Grupos de recrutamento menos representativos (ao nível do número de Docentes e sua distribuição no Território Nacional).

4 – Também não foram acauteladas algumas especificidades regionais, por exemplo na região do Oeste, onde o número de escolas públicas disponíveis é reduzido.

5 – Também não foi acautelada, devido à definição de zonas geográficas baseadas em distância em linha reta, a integridade física de docentes que, apesar das patologias que possuem, continuam a desempenhar as suas funções com brio e profissionalismo.

6 – Também não foi acautelada a permissão de docentes (QA/QE), em situação de não deferimento de pedido de MPD, a possibilidade de poderem cumprir as mesmas horas mínimas em caso de regresso à escola de provimento. Do mesmo modo, não foi acautelada a possibilidade quer para QA/QE ou QZP de poderem ter ausência de componente letiva em casos devidamente justificados por médico responsável por acompanhamento de quadro clínico. Existem diversos quadros clínicos justificativos de tal medida.

7 – Não foi acautelada a situação de carga horária específica de docentes dos grupos de recrutamento 100 e 110, aquando da definição do limite mínimo de 6h de componente letiva.

8 – Não foi acautelada a especificidade inerente aos QA/QE providos nas ilhas, que em caso de não deferimento do seu pedido de MPD terão de regressar às ilhas em situação muito difícil.

9 – Não foi acautelado, junto das ENA e dos AE, o efetivo esclarecimento e consequente cumprimento da nota informativa publicada sobre a determinação da “quota de acolhimento”.

10 – Não foi acautelado um mecanismo, pelo menos conhecido, que permita verificar a correção e transparência do deferimento dos pedidos realizados. Sendo assim, é desde logo contrariado, o pressuposto inicial desta alteração de regime de MPD, que visava uma maior transparência do procedimento.

Tendo sido apresentada a única alternativa que à data se apresentava aceitável, renovar, à semelhança do pretendido para os contratos destinados à supressão de necessidades temporárias, e apenas tendo por base uma questão de coerência de discurso e argumentos, as colocações deferidas em 2021/2022 e proporcionar acesso a novos pedidos entretanto surgidos e futuros a surgirem durante o ano letivo.

A **13 de julho** ocorre uma audição ao Exmo Senhor Ministro, onde são feitas afirmações que, talvez não choquem mais ninguém, mas certamente choca quem efetivamente necessita de Mobilidade por Doença. Nesta audição é prometida a análise casuística das situações que não se enquadravam no Decreto-Lei. Como é do conhecimento público, essa decisão foi revertida a **23 de setembro**, com base num parecer da JurisAPP. Parecer esse que por si concretiza o claro, o desrespeito pelo artigo 4º Lei nº 38/2004, de 18 de agosto no qual se estabelece, como acima mencionei, o Princípio da singularidade - À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais.

A **23 de julho** dá entrada no Tribunal Administrativo e Fiscal de Lisboa uma providência cautelar a tentar a suspensão de eficácia das colocações (que ainda não tenham ocorrido) e através do conteúdo do aviso de abertura determinar a

constitucionalidade do Decreto-Lei. Em **janeiro de 2023** e após acórdão do Tribunal Central Administrativo do Norte, foi recusada por falta de legitimidade a Providência Cautelar pois foi interposta por uma Pessoa Coletiva (A Associação Portuguesa de Professores de Mobilidade por Doença) e por isso não era casuística. É no mínimo irónico.

Regressando a **julho de 2022**...

No dia **25 de julho** saem as colocações, é indiscreto o que aconteceu naquele momento. Posso apresentar testemunhos, estávamos numa reunião online da Associação APPMPD. O desespero no rosto das pessoas... Olhando para os resultados da MpD. Quando analisado o conteúdo da nota Informativa disponibilizada pela DGAE aquando da publicação dos resultados, verificou-se que, relativamente à taxa de ocupação lugares de acolhimento, apenas 46% dos “lugares de acolhimento” foram ocupados, taxa de ocupação (admitidos/colocados) tendo sido aceites apenas 56% dos pedidos inicialmente validados, taxa de admitidos/não-colocados significando que 44% dos docentes que foram inicialmente validados se encontram na situação de admitidos/não colocados. Este último dado tem apenas uma interpretação, 44% dos docentes que solicitaram mobilidade por motivo de doença viram a sua necessidade reconhecida pelo Ministério da Educação, não tendo este cumprido a sua obrigação legal de lhes conceder a colocação a que têm legítimo direito.

De **26 de julho a 1 de agosto**, decorre uma fase de aperfeiçoamento, que inicialmente não estava prevista, mais um sinal de que o processo estava longe de estar a correr em condições normais. Mais uma vez um procedimento discriminatório, já que foi apenas permitido aos docentes não admitidos.

Não preciso de acrescentar, a este ponto que:

A **07 de novembro**, e sendo esta uma resposta também individual, à petição em análise, não posso deixar de apresentar aqui aquilo que considero ser um uso abusivo e descontextualizado do bem público.

A APPMPD, em finais do mês de setembro, solicitou ao ME e enquanto associação, o acesso ao parecer da JurisAPP, ao qual nunca obteve resposta.

No entanto, o ME, através da DGAE, usou a minha página pessoal na plataforma de recursos humanos, que, no meu entendimento apenas serve para ser usada em termos relativos ao vínculo laboral. Usar a plataforma, da qual sou utilizadora, por ser docente, e não por outra qualificação qualquer, para me enviar o parecer da JurisAPP.

Dirigindo-se a mim não enquanto professora, mas enquanto Presidente da Direção da Associação Portuguesa de Professores em Mobilidade por Doença, sendo que, nunca antes, nem depois, tinha usado o E72 do SIGRHE para comunicar com o Ministério da Educação noutra qualidade que não fosse a de docente. Este tipo de abuso, que até poderá parecer inofensivo, é mais do que isso é reflexo de uma postura por parte da Administração Pública que eu não subscrevo.

É um abuso claro de “uso de bem público” que é a plataforma, no limite poderá representar algum tipo de assédio ou intimidação, visto que à data, a Associação tinha o processo judicial em análise no Tribunal Central e Administrativo do Norte.

GERAL SITUÇÃO PROFISSIONAL MULTIPLATAFORMA DE REGISTOS E72 INQUÉRITOS

Mensagens

E72 - Mensagens

Novo Editar

1 de 6

Mensagens

Situação: Mensagem Recebida
Área: Concursos
Tema: Mobilidade por Doença
Assunto: Mobilidade por doença - Parecer da JURISAPP

Mensagem:

NOOME DO FICHEIRO	ENVIADO PELA DGAEE?	ASSUNTO	DATA DE ENVIO DA MENSAGEM	ESTADO
Parecer completo da JURISAPP - MPD 2022-23.pdf	Sim	Mobilidade por doença - Parecer da JURISAPP	07/11/2022 11:20:47	Enviado

Documentos:

Histórico de mensagens:

Mobilidade por doença - Parecer da JURISAPP

Exma. Sra. Presidente da Direção da Associação Portuguesa de Professores em Mobilidade por Doença,
No seguimento da documentação encaminhada para esta Direção-Geral, remetemos em anexo o parecer da Jurisapp sobre a impossibilidade da análise casuística dos pedidos de MPD para 2022/2023.
Com os melhores cumprimentos,
DSCI

Data: 2022-11-07 11:20:47

Durante todo o tempo até à data de hoje, foram verificados os mais diversos atropelos, que serão explicitados mais detalhadamente na resposta da Associação Portuguesa de Professores em Mobilidade por doença.

5 – A contribuição para a “solução”

Em várias das questões apresentadas, foram-me solicitadas ideias/contributos para ajudar a resolver a questão. Agradeço a confiança e a oportunidade. Partilho as minhas ideias com todo o sentido de responsabilidade de quem não pretende criar qualquer tipo de ruído, mas que não desistirá nunca de encontrar uma solução. Assim, e sem qualquer tipo de pretensão a ter uma “solução mágica” que efetivamente não tenho, apresento aqui que penso minorar em muito as consequências que se vivem atualmente:

Sendo certa a enorme a complexidade de garantir o efetivo cumprimento da Lei para que não sejam colocados em causa nenhum dos direitos fundamentais de qualquer cidadão portador de incapacidade/deficiência, mantendo o necessário equilíbrio entre estes e o cumprimento por parte do Estado da obrigação de uma eficaz e racional gestão de recursos humanos. Desta forma, **afigura-se-me incontornável a criação, por, pelo menos, um ano letivo, de uma solução transitória e extraordinária** que garanta que o sucedido para o ano letivo 2022/23 não se volte a repetir. Este compasso de espera tem por objetivo proporcionar o tempo necessário à conceção/negociação de um novo **mecanismo especial de mobilidade por motivo de Deficiência/Incapacidade/Risco agravado de Saúde.**

Mecanismo este que deve, na minha opinião, ser concebido de forma conjunta pelo ministério da educação, pelas organizações representativas dos docentes, através dos seus departamentos jurídicos, secretaria de estado da Inclusão, e em colaboração adicional com a Comissão de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência e toda e qualquer entidade que se afigure necessária.

Relembro que, tendo em conta o envelhecimento da classe docente em funções, este previsivelmente será um dos mecanismos mais importantes a ter em conta nos próximos anos.

Relativamente ao PRÓXIMO ano letivo (2023/2024):

À **semelhança do que aconteceu relativamente à Mpd para o ano letivo 2020/2021** (aquando do estado de emergência), conferir nota informativa da DGAE datada de 21 de abril de 2020, que permitiu a renovação de colocações do ano anterior, ao abrigo do estado de emergência sanitária devido à situação pandémica, propomos **para o ano letivo 2023/24 a recuperação das colocações obtidas em 2021/2022**, para quem assim o desejar, e manter a situação clínica que originou a referida colocação. Todas as novas situações de doença (diagnóstico/outra) que não tivessem sido alvo de colocação em MpD para 2020/2021, poderão instruir os seus pedidos nos termos vigentes àquela data (**as condições descritas ao abrigo do Despacho n.º 9004-A/2016 de 13 de julho**), bem como todos aqueles que, tendo obtido colocação para 2021/2022, não a pretendam recuperar. Estas colocações para 2023/24, não podem estar sujeitas a qualquer tipo de condicionalismo inerente a lugares de acolhimento, grupos disciplinares, etc. Alteraria, para quem necessitasse de realizar o pedido a listagem de doenças. Podendo ser equacionada a solução prevista no Plano Nacional de Saúde 2021 – 2030 - Saúde Sustentável: de tod@s para tod@s, abreviadamente PNS 2021-2030, e previsto na Lei de Bases da Saúde <https://pns.dgs.pt/pns-2021-2030/>

2 – INICIO DE UM NOVO PROCESSO CONCEÇÃO/ELABORAÇÃO/NEGOCIAL

Reconhecemos que não é, de todo, desejável regressar de forma definitiva ao anterior regime de MpD, mas é insustentável manter o atual.

É imperioso promover a **substituição, criação e regulamentação** de um novo regime de **mobilidade especial por motivo de deficiência/doença incapacitante/risco agravado de saúde**, nos termos considerados dignos, justos e adequados. Este novo regime, a criar **em sede de negociação coletiva**, nos termos previstos LGTFP. Deverá ser maturado, cuidado para que quando aplicado não se voltem a verificar situações como as que se arrastam penosamente durante este ano letivo de 2022/2023. Este **novo processo negocial**, que aqui propomos por considerarmos imprescindível devolver alguma tranquilidade aos docentes mais frágeis do sistema, a conseguir ser iniciado, terá que forçosamente apresentar uma abordagem inclusiva (do conceito de INCLUSÃO) do legislador para com todo o quadro legal nacional e supranacional que envolve a pessoa humana com deficiência/doença incapacitante/risco agravado de saúde, que sendo profissionalmente ativa, exerce a sua atividade como docentes e cuja carreira é regulada pelo ECD.

Um regime que ***inicie a implementação nunca antes de 2024/2025***

Um regime que forçosamente não pode criar **nenhum tipo de discriminação de acesso**.

Um regime que **permita a consolidação de mobilidade nos casos mais gravosos e limitativos**, como já acontece para cegos e ambliopes. Deverá abranger, no meu entendimento, situações de surdez, obvias e clinicamente demonstradas situações de grande dificuldade de locomoção e outras ainda não incluídas.

Um regime **que inclua a garantia de colocação num pequeno conjunto de AE/ENA de escolha livre do docente**. Portanto, sem qualquer critério de escolha a não ser o reduzido número. Sugiro 5 como número máximo. Sendo que forçosamente têm de ser acauteladas as situações em que a escolha é única. Situações essas sempre justificadas de forma clínica.

Exmo Senhor Presidente,

Exmos(as) Senhores(as) Deputados(as),

Sei que a “sumária resposta” pedida pelo Exmo Senhor Deputado Alexandre Quintanilha, na Qualidade de Presidente desta Comissão Parlamentar Permanente, vai mais do que longa. Mas afigurou-se-me de extrema necessidade de que o problema da Mobilidade por Doença fosse colocado da forma mais extensiva possível, dada a gravidade do que lhe subjacente, bem como a transversalidade de efeitos que tem sobre os mais variados grupos sociais envolvidos.

É, de facto, um problema social, que vai muito além de professores.

Assim,

Não nos é possível esquecer que, e, por isso, convém lembrar que, neste preciso momento:

- Existem pessoas impedidas de ir trabalhar pela sua entidade patronal (o Estado) já que não se conseguem deslocar para a escola de colocação. Pondo-se assim em risco a efetivação de um dos elementares direitos de um funcionário sobre o qual o Estado tem tutela laboral.
- Só a MpD envolve situações em que estão cerca de 10000 professores (entre os que foram impedidos de pedir/os que pediram e estão admitidos e não colocados/e os que foram colocados em condições de trabalho e com horários tão inadequados e, em alguns casos, incumpríveis, não restando alternativa se não o recurso a atestado médico e/ou baixa médica, tendo-lhes sido recusada a consulta de medicina do trabalho por parte das escolas.
- As direções das Escolas não podem continuar a recusar as consultas de medicina do trabalho. Já é suficiente o diploma não respeitar a Lei também neste ponto. Já que a componente letiva só deve ser formalizada após resultado da consulta de medicina do trabalho. Aliás, se a Lei tivesse anteriormente sido cumprida, muitos “alegados abusos” não teriam existido.

A este ponto, é de toda a conveniência reforçar a efetiva necessidade de **garantir a medicina do trabalho, nos termos já previstos pela Lei nº 79/2019, de 2 de setembro** como a seguir se demonstra:

Nos termos previstos do artigo 3º da Lei 79/2019 de 2 de Setembro, que menciona “Aditamento à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (...)”, aditando o artigo 16-A à Lei 35/2014 de 20 de Junho onde é referido “Para efeitos do disposto na alínea j) do n.º 1 do artigo 4.º da presente lei, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, é aplicável aos empregadores públicos com as especificidades previstas no presente título.”, adita também o artigo 16-C “O empregador público deve comunicar ao serviço de segurança e de saúde no trabalho e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho o início de exercício de funções de todos os trabalhadores com

vínculo de emprego público, incluindo os trabalhadores em situação de mobilidade ou de cedência de interesse público, e das pessoas que não sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, nomeadamente estagiários, bolseiros e prestadores de serviços.” E cumulativamente nos termos da g) do artigo 98º da Lei 102/2009 de 10 de setembro “Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter atualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador”, do nº 1 do artigo 108º da mesma Lei “O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.” E da alínea c), do número 3, do artigo 108º, ainda da Lei 102/2009 de 10 de setembro, “Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.”

Realçamos que, por si só, a efetiva disponibilização deste serviço pelas escolas permite o acesso de todos os docentes às comumente chamadas “tarefas moderadas”, já que é ao Médico do Trabalho que compete a sua definição, adequando as funções de cada docente à sua real capacidade de as exercer a todo o tempo.

Por outro lado, a disponibilização da Medicina do Trabalho e a obrigatoriedade do docente em ser presente no início do exercício de funções em cada ano letivo (no caso de obter a mobilidade por doença), é um meio auxiliar de fiscalização e inibição para a ocorrência de “situações anómalas” que, a existirem devem ser de imediato comunicadas à Inspeção Geral de Educação e Ciência.

Finalmente, renovo aquela que é a minha convicção:

Não me parece suficiente a referência à intenção de rever o mecanismo de MpD. Neste momento, está tão mal concebido que apenas criando um mecanismo de raiz será possível evitar mais sofrimento. Por isso, não aceito uma simples revisão do mecanismo de mobilidade por doença. Ambiciono para mim, e para todos os professores estejam eles em MpD hoje ou não, até por que o merecemos acima de tudo enquanto pessoas, a revogação definitiva. A suspensão imediata do “regime experimental” a decorrer ao abrigo do artigo 12º do DL 41/2022, de 17 de junho. Até porque, nunca foi divulgado e/ou regulamentado como, quem, em que circunstâncias e regras estarão subjacentes a esse mesmo artigo.

NÓS, o conjunto de docentes que efetivamente reúne condições para solicitar mobilidade por doença, somos docentes que sempre trabalhamos junto das escolas que nos acolheram, desempenhámos todo o tipo de funções docentes que nos foram solicitadas, e que são muito mais abrangentes do que a prática letiva em “contexto turma”. Não queremos ser um “peso” para o Estado. Nós queremos trabalhar, exercer a nossa profissão de forma digna.

A situação criada pela vigência deste decreto-lei é uma situação a todos os níveis atroz e que atenta contra a dignidade de pessoas. O falecimento de 4 colegas a quem foi negada a Mobilidade por Doença é, por si só, revelador da

penalização que este Decreto-Lei causa em pessoas reais. Não é, nunca foi, minha intenção usar a não atribuição da MpD como causa de morte, jamais afirmei, porque não é minha convicção, que os falecimentos foram causados por “falta de mobilidade por doença”. Ninguém falece por não ter acesso a mobilidade por doença. Já as condições físicas e psicológicas a que foram sujeitos (e as suas famílias), é que atentaram contra a sua dignidade enquanto pessoa humana, e não são independentes do facto de não usufruírem de Mobilidade por Doença. Só esta circunstância deveria, no mínimo, provocar algum tipo de reflexão em todos nós, sobre que sociedade queremos, se de facto queremos uma sociedade verdadeiramente inclusiva, ou se nos contentamos com uma sociedade que é inclusiva apenas no papel e que não demonstra respeito pela pessoa com incapacidade/deficiência/risco agravado de saúde.

É imperioso, reconstruir um modelo de mobilidade que tenha por finalidade dar dignidade a quem dele necessite, e não ser um modelo criado com o único objetivo de detetar “alegadas” fraudes! **A fundamentação** de um regime de atribuição de MpD não pode ter origem nos casos anómalos, como são aqueles que alegadamente se apresentam como fraudulentos, isso é desvirtuar por completo um mecanismo benévolo de proteção em situação de doença derivada de incapacidade/deficiência!

NÃO SE COMPREENDE que o mecanismo de mobilidade destinado a pessoas mais frágeis em consequência de doença incapacitante/deficiência seja o mecanismo mais penalizador. Seja aquele onde se apresentam absurdos (como distâncias de 50km em linha reta - cerca de 100km de percurso, em valores médios, para cada sentido!).

É INJUSTIFICÁVEL o facto de o mecanismo de mobilidade em razão da doença/incapacidade seja o único para o qual não existe, de facto, a preocupação de colocar o docente perto de casa, ou de outra colocação que lhe seja favorável em termos clínicos!

Efetivar uma fiscalização eficaz e eficiente deve, e tem que, ser a preocupação do Ministério da Educação, criando mecanismos adequados e implementá-los, estes não perturbam e muito menos assustam e/ou condicionam qualquer docente que legitimamente necessite deste mecanismo para exercer a sua profissão de forma digna.

Penso ter respondido a todas as questões que me foram colocadas, caso seja necessário algum esclarecimento adicional encontro-me disponível.

Assinado por: **JOANA ISABEL ESTEVES DOS SANTOS LEITE**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2023.04.20 11:39:52+01'00'

Subscrevo-me,



Nogueira do Cravo, 19 de abril de 2023

Nota: Documento enviado nos termos previstos no artigo 14º “princípios aplicáveis à administração eletrónica” e do artigo 61º “Utilização de meios eletrónicos” do Decreto-Lei 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual e vulgarmente conhecido por Código do Procedimento Administrativo (Novo)