



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

7 November 2022

Case Document No. 1

Federação Nacional dos Professores (FENPROF) v. Portugal
Complaint No. 216/2022

COMPLAINT
(original in Portuguese)

Registered at the Secretariat on 24 October 2022



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Queixa por violação de normativos comunitários em matéria de direito à proteção e promoção da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho

EXPOSIÇÃO

Da publicação do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, resulta a degradação do regime de mobilidade por motivo de doença aplicável ao pessoal docente. Desde de 2006 até 2022, este regime permitia aos docentes portadores de doença incapacitante, ou com familiares portadores de doença incapacitante a seu cargo, a colocação em escola próxima do local de prestação de cuidados médicos ou dos apoios a prestar, em condições que salvaguardavam direitos e princípios previstos no plano do direito internacional, comunitário e nacional, em matéria de proteção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores no trabalho.

Por se verificar a violação do direito à dignidade e à integridade da pessoa humana, da igualdade perante a lei, à não-discriminação, das condições de trabalho justas e equitativas, à proteção da saúde, à justiça; direitos que se encontram firmados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, da Carta Social Europeia, na Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007, na Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, e na Constituição da República Portuguesa; cuja preservação e desenvolvimento devem ser integrados pelos órgãos jurisdicionais dos estados-membros seus signatários, com o propósito de cumprir e fazer cumprir os direitos, liberdades e princípios neles dispostos; procede-se, através da presente queixa, à exposição sobre a forma como o programa do XXIII Governo Constitucional da República Portuguesa lesa os docentes portugueses, e seus familiares, portadores de doença incapacitante, no acesso e gozo desses mesmos direitos fundamentais.

O DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NO DIREITO INTERNACIONAL E NAS CONVENÇÕES COMUNITÁRIAS

1. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, enquanto carta de princípios que estabelece e defende direitos e liberdades fundamentais inalienáveis, centra a dignidade e o valor da pessoa humana e o respeito pela igualdade de direitos como força-motriz para o progresso social e para a melhoria das condições de vida.

2. Estes desígnios fundamentais encontram garante de proteção e desenvolvimento na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, documento que afirma o seu profundo apego às liberdades fundamentais inscritas na Declaração Universal, por estas constituírem as verdadeiras bases da justiça e cuja *preservação repousa essencialmente, por um lado, num regime político verdadeiramente democrático, e, por outro, numa conceção comum e no comum respeito dos direitos do homem.*

3. Em conformidade com o princípio de subsidiariedade aplicável aos estados-membros do Conselho da Europa, estes têm a responsabilidade primária de assegurar os direitos e as liberdades definidas nessa Convenção.

4. Nela se destaca a proibição de discriminação como princípio geral que garante a promoção da igualdade plena e efetiva de todas as pessoas perante a lei e o direito a uma igual proteção pela lei.

5. Também a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia partilha dos *valores indivisíveis e universais da dignidade do ser humano, da liberdade, da igualdade e da solidariedade*, cuja concretização se realiza segundo princípios da democracia e do Estado de direito, colocando *o ser humano no cerne da sua ação.*

6. Dos direitos, liberdades e princípios reconhecidos nesta Carta, destaca-se o **direito à dignidade do ser humano**, direito inviolável que deve ser respeitado e protegido (art.º 1.º); o **direito à integridade do ser humano**, num respeito pela sua integridade física e moral (art.º 3.º); o **direito à igualdade perante a lei** (art.º 20.º); o **direito à não discriminação**; o **direito a condições de trabalho justas e equitativas, em ambiente saudável, seguro e digno** (art.º 31.º); a **proteção da saúde, o direito de aceder à prevenção em matéria de saúde, de beneficiar de cuidados médicos, e de ver assegurado um elevado nível de proteção da saúde humana** (art.º 35.º).

7. Das disposições acima expostas, bem como as demais vertidas na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, os estados-membros devem respeitar os direitos, observar os princípios e promover a sua aplicação (art.º 51.º), garantindo que nenhuma disposição aí prevista seja interpretada no sentido de restringir ou lesar os direitos do Homem e as liberdades fundamentais reconhecidos, nos respetivos Âmbitos de aplicação, pelo direito da União, o direito

internacional e as Convenções internacionais em que são Partes a União ou todos os estados-membros, nomeadamente, a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, bem como pelas Constituições dos estados-membros (art.º 53.º).

8. Prosseguindo a análise das convenções comunitárias, e no concreto da jurisdição laboral, a Carta Social Europeia define direitos sociais fundamentais dos trabalhadores que os estados-membros devem garantir, nomeadamente, o direito dos trabalhadores a condições de trabalho justas, à segurança e higiene no trabalho, o direito de beneficiar de todas as medidas que lhes permitam gozar do melhor estado de saúde que possam atingir e de participar na determinação e melhoria das condições de trabalho e do meio de trabalho no posto de trabalho.

9. Esta estipula no seu artigo 3.º, Parte I, *“todos os trabalhadores têm direito à segurança e à higiene no trabalho”*, concretizando o n.º 1 do artigo 3.º, Parte II, que os estados-membros comprometem-se *“a definir, executar e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e do meio de trabalho. Essa política terá como objetivo primordial melhorar a segurança e a higiene profissionais e prevenir os acidentes e os danos para a saúde que resultem do trabalho, estejam ligados ao trabalho ou ocorram no decurso do trabalho, designadamente reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio de trabalho.”*

10. Note-se que a Parte III da supramencionada Carta, sob a epígrafe *Compromissos*, determina que esta se constitui como declaração que fixa objetivos cuja realização deverá ser assegurada através de todos os meios úteis, devendo cada estado-membro desenvolver políticas específicas que assegurem o exercício efetivo dos direitos e princípios aí enunciados.

11. O preâmbulo da Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007, fixa o princípio da proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho e determina que a melhoria da segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no trabalho não pode subordinar-se a considerações de ordem puramente económica.

12. Da sua aplicação não pode resultar uma eventual redução dos níveis de proteção já atingidos em cada estado-membro, e que estes se devem **empenhar na melhoria das condições** existentes em matéria de segurança e saúde do trabalhador no trabalho, estabelecendo como objetivo a sua harmonização no progresso.

13. Prosseguindo a análise deste ato jurídico, observa-se que, para a concretização do seu objetivo substancial – *a execução de medidas destinadas a promover o melhoramento da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho* –, as entidades patronais devem atentar sobre todos os aspetos relacionados com o trabalho.

14. Das responsabilidades gerais das entidades empregadoras, resulta a obrigação destas tomarem todas as medidas necessárias para a defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, onde se incluem atividades de prevenção de riscos profissionais, a criação de sistemas de trabalho organizados e de meios adequados para o seu cumprimento.

15. Mais, as entidades patronais devem zelar pela adaptação de toda e qualquer medida, a fim de atender a alterações das circunstâncias e proceder ao melhoramento das condições já existentes.

16. Uma obrigação geral, aplicável a todos os estados-membros, e só passível de ser afastada se a legislação nacional prever condições mais favoráveis – situação que decorria da redação da mobilidade por motivo de doença prevista no Despacho n.º 9004-A/2016, de 13 de julho, regime agora revogado pelo Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho.

A TRANSPOSIÇÃO DA LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA PARA O PLANO JURÍDICO PORTUGUÊS

17. A todo o trabalhador assiste o direito fundamental de ver cumprido o inscrito na Constituição da República Portuguesa (CRP): *“a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”* (alínea c) do n.º 1 do artigo 59.º), fruto de uma *“organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”* (alínea b) do n.º 1, do artigo 59.º).

18. Um direito que deve, por isso, ser especialmente reforçado nas situações em que o trabalhador é portador de doença incapacitante, por só assim se cumprir o direito universal de proteção da saúde e o dever de a defender e promover através da melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho. (cf. artigo 64.º da CRP)

19. Importa aqui descrever que, de acordo com a terminologia médica, as doenças de natureza incapacitante confirmam-se pela verificação de sérias reduções anatómicas ou funcionais que diminuem ou anulam a capacidade de trabalhar.

20. Uma condição de saúde que provoca uma limitação da capacidade funcional e de trabalho do sujeito que, em sequência de doença e/ou lesões subsequentes, vê a sua capacidade para exercer a atividade profissional condicionada.

21. Nestes termos, tendo a doença incapacitante uma natureza de longa duração, com aspetos multidimensionais e com evolução gradual dos sintomas, que implica gravidade pelas limitações nas possibilidades de tratamento médico, esta condição de saúde tem de ser considerada no contexto da organização e conciliação da vida pessoal e laboral, de forma a proteger o direito à

dignidade e à integridade da pessoa humana e ao acesso a condições de trabalho justas e equitativas.

22. Prosseguindo, uma das tarefas fundamentais do Estado é a de promover o bem-estar e a qualidade de vida dos cidadãos e a igualdade real entre os portugueses, assim como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais. Nestes termos, o Estado, na figura do Ministério da Educação, está legalmente vinculado à defesa e cumprimento dos preceitos constitucionais respeitantes aos direitos e garantias dos cidadãos.

23. No entanto, apreciando o processo de alteração do regime de mobilidade por motivo de doença aplicável ao pessoal docente, tal tarefa não é cumprida.

24. Observando o Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, depreende-se que o governo português procedeu a uma diminuição do direito à especial proteção na doença que vinha garantindo desde 2006.

25. No processo negocial de revisão do regime de mobilidade por doença, referimos, conforme parecer apresentado pela FENPROF, que *“A proteção da saúde é um direito humano e, como tal, um direito fundamental que a nossa Constituição consagra no seu artigo 64.º e a Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, reitera. Nesse âmbito, compete ao Estado “garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde” [CRP, artigo 64.º, n.º 3 b)], o que, como bem se sabe, não acontece. Aliás, o empregador público, por remissão disposta nas alíneas e) e i) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, está obrigado ao cumprimento dos “Princípios Gerais” e “Obrigações Gerais do Empregador”, relativos à promoção da segurança e saúde no trabalho, consagrados nos artigos 5.º e 15.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde do Trabalho - Lei n.º 102/2009.”* (Doc. 1)

26. E acrescentámos: *“No sentido de garantir aquele desígnio legal e constitucional, existem mecanismos de proteção na doença a docentes que necessitam de acompanhamento clínico e/ou tratamentos que só encontram em determinadas localidades. Alguns desses docentes estão impossibilitados de se deslocarem, dada a natureza incapacitante da sua doença, e, também alguns deles, estão impossibilitados de assegurarem atividade letiva nas escolas, embora possam desenvolver outras atividades que são importantes para o seu normal funcionamento.”*

27. Da leitura do preâmbulo do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, o que se depreende é uma demissão por parte do Estado, enquanto entidade empregadora, da obrigação de fazer cumprir o direito fundamental e universal de especial proteção de todos os trabalhadores docentes, ou seus familiares, portadores de doença incapacitante, de obterem colocação em agrupamento de escolas /

escola próxima da residência familiar e da unidade prestadora de cuidados médicos, de forma a garantir a conciliação de deveres profissionais com o direito ao acompanhamento e tratamento médico necessário para a minimização do impacto negativo que uma doença incapacitante acarreta.

28. Esta demissão, ao desrespeitar os preceitos constitucionais acima citados, tem como consequência o incumprimento da obrigação a que os empregadores públicos estão vinculados através do disposto no artigo 16.º-A da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, anexo do Decreto-lei n.º 35/2014, de 20 de junho: cumprir nos setores da administração pública o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

29. Nos artigos 5.º e 15.º deste regime estão definidos os princípios e obrigações gerais exigidos às entidades empregadoras e que visam o reconhecimento do direito do trabalhador à prestação de trabalho em condições que respeitam a sua segurança e a sua saúde, estabelecendo a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde como horizonte substancial a que o desenvolvimento económico deve responder e garantir.

30. Dentro do conjunto de princípios, políticas e normas que devem ser desenvolvidas para a prevenção e avaliação dos riscos associados à prestação laboral, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, exige que as entidades empregadoras definam programas de promoção e vigilância da saúde do trabalhador. Obrigação que, no âmbito da mobilidade por motivo de doença para o pessoal docente, deveria ter reflexo e resposta.

A CRONOLOGIA DA MOBILIDADE POR MOTIVO DE DOENÇA PARA O PESSOAL DOCENTE

31. É através da publicação do Decreto-lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, que se introduz um mecanismo da mobilidade por motivo de doença para o pessoal docente.

32. Nesse diploma regulador do concurso para seleção e recrutamento do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, estavam definidos, no seu artigo 44.º, os requisitos de acesso do pessoal docente de carreira ao mecanismo de destacamento por condições específicas, a saber:

“a) Sejam portadores de doença incapacitante ou tenham a seu cargo o cônjuge, a pessoa com quem vivam em união de facto, ascendente ou descendente com doença incapacitante, nos termos do despacho conjunto 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;

b) Sejam portadores de doença ou deficiência que exija tratamento e apoio específico, ou apenas um deles, que só possam ser assegurados fora do concelho do estabelecimento de educação ou de ensino em que se encontrem colocados ou que dificulte a locomoção, exigindo meios auxiliares de locomoção;

c) Tenham a seu cargo o cônjuge, a pessoa com quem vivam em união de facto, ascendente ou descendente portadores de doença ou deficiência nos termos mencionados na alínea anterior que exija um constante e especial apoio a prestar em determinado concelho.”

33. Antes, ainda, do mencionado no artigo 44.º, o preâmbulo do citado diploma previa “*a introdução da possibilidade de recurso a outros mecanismos de mobilidade extraconcursal para os docentes portadores de incapacidade permanente que comprovadamente determine habituação à escola ou a adaptação do posto de trabalho.*”

34. Com a publicação do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, resulta a revogação do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro.

35. Revogação que tem como efeito a extinção da figura do destacamento por condições específicas do regime de concursos para o pessoal docente.

36. Em 2013 é publicado o Despacho n.º 7960/2013, de 19 de junho, que “*Estabelece regras e procedimentos para a mobilidade dos docentes de carreira dos estabelecimentos de ensino da rede pública de Portugal Continental e das Regiões Autónomas que sejam portadores de doença incapacitante, ou tenham a seu cargo cônjuge, pessoa com quem vivam em união de facto, descendente ou ascendente a cargo nas mesmas condições*”.

37. Com este regime de mobilidade, que já não reveste a forma de procedimento concursal, os docentes estão apenas obrigados a comprovar a condição incapacitante da doença e a anexar todos os documentos exigidos, de forma a garantir mobilidade por doença no agrupamento / escola pretendido.

38. Porém, em 2014, da publicação do Despacho n.º 6969/2014, de 28 de maio, resulta a introdução de um requisito que vem limitar as deslocações dos docentes portadores de doença incapacitante: a mobilidade por motivo de doença passa a ser possível apenas “*para agrupamento de escolas ou escola não agrupada **situado em concelho diverso daquele em que se encontram providos ou colocados***”, regra que se mantém com o Despacho n.º 4773/2015, de 8 de maio. (destacado nosso)

39. Da contestação política desta limitação resultou a sua reversão com a publicação do Despacho n.º 9004-A/2016, de 13 de julho, ao restituir a redação original da condição fundamental para a mobilidade por motivo de doença “*A deslocação se realize para agrupamento de escolas ou*”

escola não agrupada diverso daquele em que se encontram providos ou colocados, considerando a aproximação com o local da prestação dos cuidados médicos de que carecem, ou do concelho da residência familiar.”

40. Superando as alterações operadas sobre o regime de mobilidade por motivo de doença (desde o Decreto-lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, até ao Despacho n.º 9004-A/2016, de 13 de julho), é fundamental confirmar aquele que foi o espírito deste regime: o reconhecimento, por parte do Ministério da Educação, da **necessidade de proteção e apoio aos docentes em situações de doença, quer do próprio quer do cônjuge, ou da pessoa que com ele viva em união de facto, descendente ou ascendente que estejam a seu cargo.**

41. Se se centrar atenção no texto anterior ao regime agora instituído pelo Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, reparamos que o Despacho n.º 9004-A/2016, de 13 de julho, identificava, então, a necessidade de definir regras, normas essas descritas na Parte I, sob a epígrafe *Disposições Gerais*, a saber:

“1 - Os docentes de carreira dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas e dos quadros de zona pedagógica, da rede pública de Portugal Continental e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, podem requerer a mobilidade por motivo de doença, nos termos da alínea a) do artigo 68.º do ECD, desde que sejam 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 vivam em união de facto, filho ou equiparado, ou parente ou afim no 1.º grau da linha reta ascendente, naquelas condições.

2 - Os docentes a que se refere o número anterior só podem requerer a mobilidade por motivo de doença nas seguintes condições:

a) A deslocação se mostre necessária para assegurar a prestação dos cuidados médicos de que carece o próprio ou para apoio nos restantes casos;

b) A deslocação se realize para agrupamento de escolas ou escola não agrupada diverso daquele em que se encontram providos ou colocados, considerando a aproximação com o local da prestação dos cuidados médicos de que carecem, ou do concelho da residência familiar.

3 - Excetuam-se do disposto na alínea b) do número anterior os docentes de quadro de zona pedagógica que estejam colocados em mobilidade por doença e pretendam indicar o mesmo agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

4 - A mobilidade dos docentes ao abrigo do presente despacho não pode originar insuficiência ou inexistência de componente letiva dos docentes do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada onde seja efetuada a colocação.

5 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, é atribuída componente letiva quando a mobilidade tenha por fundamento a situação de doença do cônjuge, pessoa com quem vivam em união de facto, filho ou equiparado, ou parente ou afim no 1.º grau da linha reta ascendente, ou sempre que a situação da sua própria doença o permita.”

42. Nestes termos, o Despacho n.º 9004-A/2016, de 13 de julho, consolidava um regime de mobilidade por doença que garantia, de facto, aos docentes, e seus familiares, portadores de doença grave e incapacitante, pleno gozo do direito à proteção da saúde e do direito ao trabalho em condições dignas e adequadas, em respeito pela sua integridade física e mental, conforme previsto e consagrado na tradição constitucional e na jurisdição laboral nacional e internacional.

AS SEVERAS LIMITAÇÕES INTRODUZIDAS PELO DECRETO-LEI N.º 41/2022, DE 17 DE JUNHO

43. Da publicação do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, resulta a revogação do diploma citado no ponto anterior e a introdução de condições, critérios e mecanismos que, no nosso entendimento, **limitam severamente o direito de especial proteção dos docentes portadores de doença grave e incapacitante, colocando em causa a proteção à saúde e segurança no trabalho.**

44. Para melhor compreensão dos efeitos do atual regime de mobilidade por motivo de doença, atente-se, primeiramente, o enunciado que inaugura o preâmbulo: *“O Programa do XXIII Governo Constitucional assumiu como compromisso garantir à escola pública, de forma sustentável, os professores em número e qualidade necessários à prossecução da sua missão.”* (destacado nosso)

45. Prossegue, referindo: *“O regime de mobilidade previsto no Decreto-lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na sua redação atual, aplicável aos educadores de infância e aos professores dos quadros de agrupamento de escolas, escola não agrupada e de zona pedagógica, que pretendam exercer transitoriamente funções docentes noutra agrupamento de escolas ou escola não agrupada exige que o docente aí se mantenha até ao limite de quatro anos, diferentemente do que acontece com a generalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas. Tal regime, atentos os seus mecanismos de colocação, não permite dar resposta aos 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 que devam ser prestados a familiares a seu cargo.”*

46. Ora, o que se retira deste destaque inicial é i) a apresentação do novo regime de mobilidade por doença como mecanismo que serve a gestão e distribuição do pessoal docente pelas escolas, em função das necessidades de recursos humanos destas, e ii) o *esquecimento* por parte da tutela que o mecanismo de mobilidade por motivo doença já esteve incluído em anterior diploma regulador do processo de recrutamento e seleção do pessoal docente.

47. Sobre esta segunda conclusão, a referência inicial ao Decreto-lei n.º 132/2012, de 27 de junho (diploma que regula o processo de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de formadores e técnicos especializados) é prenúncio da intenção de aproximar o regime de mobilidade por motivo de doença a um regime de recrutamento, ordenação, seleção e colocação de docentes com características semelhantes, como mais à frente se demonstrará, ao regime de concursos aplicável ao pessoal docente.

48. A ausência, no diploma mencionado, de critérios para a colocação de docentes que necessitam de ver garantida a proteção e apoio na doença, transforma esse destacamento específico – com um propósito especial de assegurar direitos e garantias de proteção dos trabalhadores em situação de doença grave e incapacitante – num mecanismo que procura responder a necessidades administrativas e funcionais ao ***“(...) introduzir critérios que permitem apurar a capacidade de acolhimento por parte do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e garantir uma gestão e utilização mais equilibrada, eficiente e racional do pessoal docente, garantindo o provimento de professores nas escolas, mitigando a escassez de professores nalguns territórios e escolas que poderia resultar da ausência de critérios definidos.”*** (destacado nosso)

49. Ora, a introdução deste horizonte funcional provoca, técnica e funcionalmente, um esvaziamento do propósito preliminar do diploma: ***“(...) a necessidade de se continuar a garantir a proteção e apoio na doença (...), quando se verifique a imperiosa e comprovada circunstância de necessitarem de se deslocar para agrupamento de escolas ou escola não agrupada que se situem perto do local de prestação de cuidados médicos ou dos apoios a prestar (...).”*** (destacado nosso)

50. Isto porque a *capacidade de acolhimento disposta* no artigo 7.º do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, introduz um critério limitador, que, por isso, vai necessariamente definir restrições.

51. Restrições que se verificam sob a forma de um número limitado de lugares disponíveis nos agrupamentos e escolas para receber docentes em situação de mobilidade por motivo de doença, e que terão como consequência direta a exclusão de docentes que, candidatando-se a esse número limitado de vagas disponíveis, correm o risco de não obter colocação, não pela sua condição, mas por entraves puramente administrativos.

52. Ora tal contradiz o propósito substancial descrito no preâmbulo do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, de se constituir como regime de colocação de docentes que **visa garantir a proteção e apoio na doença aos docentes e seus familiares.**

53. Isto configura, portanto, um sintoma da conversão de um diploma que devia reconhecer única e exclusivamente a necessidade de proteção e apoio aos docentes em situações de doença, quer do próprio, quer do cônjuge, quer, ainda, da pessoa que com ele viva em união de facto, descendente ou ascendente que estejam a seu cargo, num regime farto em critérios administrativos para a colocação destes docentes.

54. Ao justificar-se a necessidade de um regime específico de mobilidade por motivo de doença, articulando na mesma fundamentação princípios e propósitos diametralmente opostos como “(...) *a promoção do equilíbrio entre a necessidade de prestação de cuidados médicos ou apoios aos docentes ou aos seus familiares e a melhor utilização dos recursos humanos, de modo a contribuir para garantir à escola pública os professores necessários à prossecução da sua missão.*”, coloca-se em disputa o direito do docente, ou do seu familiar portador de doença incapacitante, em ver reconhecida especial proteção em situação de doença grave e invalidante, com o dever funcional do docente assegurar as suas obrigações profissionais.

55. Assim, é nosso entendimento, pela análise do preâmbulo do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, conjugado com os preceitos jurídicos inicialmente expostos, que a nova redação da mobilidade por doença ameaça o direito à segurança e à saúde dos trabalhadores no trabalho, à prestação do trabalho em condições justas e equitativas, o direito à dignidade e à integridade do ser humano, o direito à igualdade e à não discriminação, por:

- i. Definir requisitos e critérios que representam um retrocesso no âmbito do direito à prestação ao trabalho em condições dignas e adaptadas à condição de saúde do trabalhador, que respeitem a sua dignidade e integridade física e mental.
- ii. Violar preceitos jurídicos nacionais e comunitários no âmbito do direito fundamental de proteção da saúde e da prestação do trabalho em condições seguras, saudáveis e dignas para os trabalhadores no trabalho.
- iii. Converter o requerimento de mobilidade por motivo de doença num procedimento concursal, ao estabelecer critérios de admissão, ordenação e seleção de docentes que criam, necessariamente, situações de exclusão e de não colocação.
- iv. Das situações de exclusão e não colocação, se violar o direito fundamental à igualdade e à não discriminação de sujeitos que, perante a lei, se encontram em condições iguais – portadores de doença grave e incapacitante.

56. Termos que podem ser verificados pela análise concreta do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, a começar pelo disposto no artigo 5.º, sob a epígrafe *Condições da mobilidade*.

57. Assim, observando o designado artigo, dispõe este um critério geral, aplicável a todos os docentes de carreira (quadros de agrupamento, de escola e de zona pedagógica (QZP)), e uma restrição específica, aplicável somente aos docentes dos quadros de agrupamento (QA) e de escola (QE).

58. Relativamente ao que se apresenta como condição geral de mobilidade, define a alínea b) do n.º 1 do supramencionado artigo o seguinte:

“A deslocação se realize para agrupamento de escolas ou escola não agrupada cuja sede esteja situada num raio de 50 km, medidos em linha reta, da sede do concelho onde se localiza a entidade prestadora dos cuidados médicos ou a residência familiar.” (destacado e sublinhado nosso)

59. No entanto, a essa condição geral de mobilidade acresce o n.º 2 do mesmo artigo uma condição limitadora, aplicável somente a docentes do quadro de agrupamento e de escola:

“Sem prejuízo do disposto no número anterior, os docentes dos quadros de agrupamento de escolas ou de escola não agrupada só podem requerer a mobilidade por motivo de doença para agrupamento de escolas ou escola não agrupada cuja sede diste mais de 20 km, medidos em linha reta, da sede do concelho em que se situa o agrupamento de escolas ou escola não agrupada de provimento.” (destacado e sublinhado nosso)

60. Esta restrição introduz fatores de desigualdade e discriminação entre docentes de carreira (QA, QE e QZP) por, dentro da condição geral de mobilidade de docente por motivo de doença – possibilidade de candidatura a todos os agrupamentos e escolas inseridos dentro de uma área geográfica com diâmetro de 100 km, medidos em linha reta, da sede do concelho onde se localiza a entidade prestadora dos cuidados médicos ou a residência familiar –, impedir os docentes dos quadros de agrupamento (QA) e de escola (QE) de concorrerem a agrupamentos ou escolas que distem menos de 20 km, medidos em linha reta, da sede do concelho onde localiza o seu agrupamento ou escola de provimento.

61. Esta regra impõe uma área de exclusão com 40 km de diâmetro. Ou seja, aos docentes de QA e QE é vedado o direito de candidatura à totalidade de agrupamentos e escolas situados dentro da área geográfica de 100 km, com centro na sede do concelho onde se localiza a entidade prestadora de cuidados médicos ou a residência familiar.

62. Mais, este requisito específico pode, em diversas situações, constituir fator determinante de exclusão ao impedir a candidatura à mobilidade por doença se o docente pretender colocação em

agrupamento ou escola que diste menos de 20 km, medidos em linha reta, da sede do concelho onde se localiza o seu agrupamento de provimento.

63. Esta limitação não só condiciona o direito à mobilidade por doença, como constitui uma discriminação e desvantagem face à verificação de não restrição de mobilidade para os docentes de QZP – situação que não possui fundamento formal ou substancial para esse mesmo tratamento menos favorável.

64. Note-se que QA, QE e QZP são docentes de carreira, ou seja, trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas cujo lugar de provimento difere: os primeiros dois estão vinculados ao quadro docente de um estabelecimento de educação ou de ensino e os últimos adstritos a uma zona geográfica, isto é, sem provimento em lugar de quadro de agrupamento ou de escola, mas disponíveis para colocação em qualquer agrupamento ou escola da zona pedagógica na qual se encontram providos.

65. Prosseguindo a análise do novo regime de mobilidade por motivo de doença, o artigo 7.º define normas para a intervenção das escolas de destino, ou seja, a forma como os agrupamentos de escolas devem constituir a capacidade de acolhimento.

66. Para esse efeito, o diretor do agrupamento, ouvido o conselho pedagógico, define e comunica à Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE) o número de docentes a acolher por grupo de recrutamento, dando 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.

67. Essa capacidade de acolhimento deve corresponder, pelo menos, a 10% da dotação global do quadro de pessoal docente do agrupamento ou escola não agrupada de destino.

68. Sucede, porém, que a aparente razoabilidade desta condição colide com outros normativos vigentes em matéria de distribuição de serviço e disponibilização de horários para acolher docentes externos aos agrupamentos/escolas de destino.

69. Verifique-se que, para efeitos de apuramento da capacidade de acolhimento, a DGAE publicou, a 30/06/2022, a Nota Informativa Mobilidade de docentes por motivo de doença – Determinação da capacidade de acolhimento. (Doc. 2)

70. No ponto 2 da designada nota informativa, surge enunciado o seguinte:

***“2.1 A mobilidade por motivo de doença não pode originar insuficiência ou inexistência de componente letiva dos docentes do quadro do agrupamento de escola ou da escola não agrupada de destino.*”**

2.2. A mobilidade por motivo de doença não pode originar insuficiência ou inexistência de componente letiva dos docentes de Quadro de Zona Pedagógica colocados no âmbito do concurso de Mobilidade Interna 2021/2022 nos termos previstos no artigo 28.º do Decreto-Lei 132/2012, de 27 de junho, na redação em vigor, uma vez que se impõe o respeito pelo disposto no n.º 4 do referido artigo, considerando a regra da continuidade pedagógica.” (destacado nosso)

71. Na prática, o que aqui se enuncia é o seguinte: antes do apuramento da capacidade de acolhimento para efeitos de colocação de docentes em situação de mobilidade por motivo de doença, cada agrupamento deve proceder ao cumprimento dos normativos legais vigentes em matéria de distribuição de serviço, atribuindo, primeiramente, pelo menos, seis horas de componente letiva a todos os docentes providos em lugar de quadro desse agrupamentos e, de seguida, a todos os docentes de carreira aí colocados ao abrigo da mobilidade interna, da reserva de recrutamento e/ou de colocações administrativas obtidas em resultado de decisão de recurso hierárquico.

72. Mais, da distribuição do serviço letivo não poderá existir mais do que um horário incompleto por grupo de recrutamento.

73. Ou seja, da aplicação dos normativos vigentes em matéria de distribuição de serviço letivo (Despacho normativo n.º 10-B/2018, de 6 de julho, e Nota Informativa da DGAE Concurso de Educadores de Infância e de Professores dos Ensinos Básico e Secundário: ano escolar de 2022-2023 Indicação de Componente Letiva (ICL) – 1.ª Fase, de 12/07/2022), a determinação da capacidade de acolhimento apenas pôde suceder após o processo ordinário de distribuição do serviço letivo entre os docentes providos e transitoriamente colocados nos agrupamentos e escolas.

74. Daqui resulta mais um entrave administrativo na oferta de horários por grupo de recrutamento e no número de lugares a disponibilizar para acolhimento de docentes em situação de mobilidade por doença.

75. No fundo, consigna a intervenção das escolas de destino a uma operatividade diminuta: primeiro, por não conseguirem superar a exigência mínima de dotar 10% de lugares para acolhimento de docentes em mobilidade por doença, e segundo, por tal condicionar a oferta por grupo de recrutamento desses mesmos lugares às necessidades residuais que resultarem da distribuição de serviço letivo previamente operada no agrupamento.

76. Em síntese, observa-se, na generalidade, um número mínimo de lugares para acolher docentes em situação de mobilidade por doença e uma distribuição disforme desses mesmos lugares

por grupo de recrutamento. A esta situação acresce a ausência de normativos que exijam que se disponibilize um número mínimo de lugares por grupo de recrutamento.

77. Prosseguindo, o n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, determina os critérios de colocação, assim ordenados:

a) Grau de incapacidade, comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso do docente ou dos familiares que motivam o pedido de mobilidade por doença.

b) Idade do docente;

c) Preferências manifestadas, por ordem decrescente de prioridade.

78. Relativamente ao grau de incapacidade, é preferido o docente com maior grau de incapacidade ou maior grau de incapacidade do familiar que motiva o pedido, e, para efeitos de idade, é preferido o docente de maior idade.

79. Note-se que a definição prioritária do grau de incapacidade, comprovado por atestado médico multiuso, como critério mais favorável para a obtenção de colocação acarreta uma situação de desvantagem junto dos docentes que cumprem o requisito de mobilidade previsto no artigo 4.º do supramencionado diploma – serem portadores de doença incapacitante, nos termos do Despacho conjunto n.º A-179/89-XI, de 22 de setembro.

80. Mais, no Despacho n.º 7716-A/2022, de 21 de junho, diploma que regula o procedimento de mobilidade por doença previsto no Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, o n.º 3 identifica os documentos que devem instruir o processo e, relativamente ao atestado médico de incapacidade multiuso, este apenas é submetido eletronicamente se existente. Ou seja, não é documento de submissão obrigatória.

81. No entanto, e para efeitos de colocação de docentes, este surge como critério prioritário, favorecendo quem o possua e preterindo quem não o detenha.

82. Circunstância que evidencia uma situação de discriminação direta entre docentes portadores de doença incapacitante.

83. Relativamente ao critério de preferência pelo docente mais velho, tal consubstancia nova situação de discriminação entre docentes por se definir a idade, neste caso a maior, como característica de maior valor entre docentes portadores de doença incapacitante.

84. Novamente, para admissão ao procedimento de mobilidade por motivo de doença, a condição primordial exigida é o docente ser portador de doença incapacitante nos termos do despacho designado para esse mesmo efeito.

85. Assim, se a condição acima citada é requisito fundamental para admissão a este procedimento, dispor como critério preferencial a maior idade do docente que se candidata configura situação de discriminação injustificada entre docentes.

86. Agora, e apesar da sua omissão no Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, importa dar nota da circunstância de, aos docentes portadores de doença incapacitantes que venham a obter colocação através da mobilidade por doença, ser atribuída componente letiva nos termos ordinariamente previstos. Circunstância substancialmente contrária à proteção prevista na legislação que vigorava anteriormente, o Despacho n.º 9004-A/2016, de 13 de julho.

87. O n.º 5 da parte I do despacho agora revogado previa o seguinte: *“5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é atribuída componente letiva quando a mobilidade tenha por fundamento a situação de doença do cônjuge, pessoa com quem vivam em união de facto, filho ou equiparado, ou parente ou afim no 1.º grau a linha reta ascendente, ou sempre que a situação da sua própria doença o permita.”* (destacado nosso)

88. O que o destacado evidencia é a dependência da atribuição de componente letiva da condição de saúde do docente, sendo explícita na redação da norma de que esta (atribuição) apenas sucede se a doença do docente permitir.

89. Assim, verificando-se a impossibilidade de garantir o cumprimento de serviço letivo nos termos comuns pela natureza incapacitante da doença, o docente é dispensado do cumprimento de serviço inerente à componente letiva, a saber: *“(…) todo o trabalho com a turma ou grupo de alunos durante o período de lecionação da disciplina ou área curricular não disciplinar.”* (n.º 2 do artigo 78.º do Estatuto da Carreira Docente).

90. Ora, não obstante o novo regime de mobilidade por motivo de doença não dispor de norma específica sobre a atribuição de componente letiva, é certo que da sua publicação resulta i) a revogação da disposição geral acima prevista e, com isso, ii) introduz-se a condição de atribuição de componente letiva, independentemente da natureza incapacitante da doença do docente.

91. Esta interpretação resulta da análise do disposto no n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, onde, para efeitos do apuramento da capacidade de acolhimento de docentes em mobilidade por doença, *“(…) o Diretor do agrupamento (...) define e comunica à Direção-geral da Administração Escolar (DGAE) o número de docentes a acolher por grupo de recrutamento, dando prioridade aos grupos de recrutamento em que seja possível atribuir, pelo menos 6 horas de componente letiva, com turma ou grupo de alunos durante o período de lecionação de disciplina ou área curricular não disciplinar.”* (destacado nosso)

92. O destacado, em forma e substância, aproxima-se dos princípios gerais que regulam as condições e a organização do trabalho do pessoal docente (capítulo X do Estatuto da Carreira Docente) e as regras gerais para a distribuição de serviço docente (capítulo II do Despacho normativo n.º 10-B/2018, de 6 de julho).

93. Determinação que permite inferir que, aos docentes que venham a obter colocação através do procedimento de mobilidade por doença, é atribuído serviço letivo nos termos legalmente previstos, independentemente de a condição de saúde dos mesmos permitir ou não assegurar esse trabalho letivo.

94. Nestes termos, o Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho introduz um conjunto de condições, critérios e mecanismos que limitam severamente o direito de especial proteção dos docentes portadores de doença grave e incapacitante, colocando em causa a proteção à saúde e segurança no trabalho, ao arrepio dos direitos, liberdades e princípios fundamentais inscritos na legislação laboral nacional e internacional e na Constituição da República Portuguesa.

A IRRESPONSABILIDADE POLÍTICA NA ANÁLISE CASUÍSTICA DOS DOCENTES IMPEDIDOS OU NÃO COLOCADOS EM MOBILIDADE POR DOENÇA

95. Compreende-se que, até à publicação do Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, o plano jurídico português dispunha de legislação mais favorável em matéria de especial proteção na saúde para os docentes portadores de doença incapacitante.

96. A opção política que motivou esta alteração jurídica serve, sobretudo, para colmatar o desinteresse dos sucessivos governos portugueses em antecipar e projetar soluções que resolvam a falta de professores no sistema público de ensino.

97. Em nota à comunicação social, o Ministério da Educação informa que o parecer do Centro de Competências Jurídicas do Estado (JurisApp) refere que *“não é legal a análise casuística de pedidos que não se enquadram no Decreto-Lei 41/2022, de 17 de junho”*. (Doc. 3)

98. Esta declaração tem como efeito vedar aos docentes impedidos de se candidatarem e aos docentes admitidos, mas não colocados, à mobilidade por doença, qualquer possibilidade de reposição do direito de acesso a este regime, apesar de reunirem a condição fundamental exigida: serem portadores, ou terem a seu cargo familiar portador de doença incapacitante, nos termos do Despacho Conjunto n.º A-179/89-XI, de 22 de setembro.

99. No ano letivo 2021/2022, segundo números apresentados pelo Ministério da Educação, dos cerca de 10.000 docentes que requereram mobilidade por motivo de doença, 8.818 professores

viram o seu pedido deferido. No presente ano letivo 2022/2023, face ao novo regime de mobilidade por doença inscrito no Decreto-Lei 41/2022, de 17 de junho, foram 7.547 os docentes que se candidataram à mobilidade por doença.

100. Esta diminuição do número de pedido espelha o impacto imediato que as novas regras da mobilidade por motivo de doença provocaram junto dos docentes do quadro de agrupamento e de escola: impedimento de concorrerem a agrupamentos e escolas cuja distância, medida em linha reta, seja inferior a 20 km da sede do concelho onde se localiza o seu agrupamento / escola de provimento.

101. Dos, então, 7.547 candidatos admitidos à mobilidade por doença, 4.268 docentes obtiveram colocação, o que corresponde a cerca de 56% dos candidatos. Os restantes não obtiveram colocação, uma vez que, as novas regras instituídas demonstraram a inexistência de vaga para o seu grupo de recrutamento nos agrupamentos / escolas para os quais manifestaram preferência ou porque a capacidade de acolhimento desses mesmos agrupamentos / escolas se confirmou insuficiente.

102. Foram muitos os docentes referenciados nos pontos 100 e 101 que enviaram para os serviços do Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Educação e Direção-Geral da Administração Escolar, exposições para apreciação casuística da sua situação, tendo a tutela publicamente, por diversas vezes, confirmado que procederá a essa análise.

103. **Esse instrumento, agora gorado, configurava o único mecanismo que permitiria ao docente, impedido de concorrer ou que não obteve colocação, de ver revertida uma situação limitadora dos seus direitos de proteção na doença em contexto de trabalho, direitos estes consagrados na Carta Social Europeia e demais legislação comunitária, bem como na Constituição da República Portuguesa e na legislação laboral nacional sucedânea.**

AS SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO

104. Para além da verificação da situação de inconformidade que o Decreto-lei n.º 41/2022, de 17 de junho, produz ao incumprir as obrigações comunitárias exigidas em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, é, igualmente, imperioso analisar as situações de discriminação direta que os critérios de acesso e colocação nele dispostos introduzem no âmbito da mobilidade por motivo de doença para o pessoal docente. Essencialmente por se entender necessário agir juridicamente para fazer cumprir os preceitos legais dispostos em matéria de igualdade e não discriminação presentes na legislação nacional e nas diretivas comunitárias, nomeadamente, a Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000.

105. Mais, atente-se sobre a forma como o Governo Regional dos Açores, ouvido no processo legislativo da República, e, também, ele legislador na respetiva região autónoma sobre a matéria, dispõe, neste âmbito, normas que garantem uma especial proteção na doença aos docentes portadores de doença incapacitante.

106. Observando o disposto no n.º 4 do artigo 21.º do Decreto Legislativo Regional n.º 10/2021/A, de 19 de abril, (regime de recrutamento e seleção de pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico, secundário e artístico, para o exercício de funções na rede pública do sistema educativo da Região Autónoma dos Açores):

“4 — Na ordenação dos candidatos ter-se-á em conta a seguinte ordem de prioridades, sem prejuízo do disposto no artigo 10.º do presente Regulamento no que se refere à graduação profissional:

*a) **Sejam portadores de doença incapacitante, nos termos de despacho a aprovar pelo membro do Governo Regional com competência em matéria de saúde;***

*b) **Sejam portadores de doença ou deficiência que exija tratamento e apoio específico, ou apenas um deles, que só possam ser assegurados fora da localidade do estabelecimento de educação ou de ensino em que se encontrem colocados ou que dificulte a locomoção, exigindo meios auxiliares de locomoção;***

*c) **Tenham a seu cargo o cônjuge, ascendente ou descendente portadores de doença ou deficiência nos termos mencionados na alínea b) que exija um constante e especial apoio a prestar em determinada localidade;***

*d) **Estejam grávidas;***

*e) **Tenham filhos a seu cargo com idade até aos 12 meses;***

*f) **Pertençam já aos quadros de escola com vínculo definitivo;***

*g) **Sejam profissionalizados e tenham obtido colocação nos quadros de escola no procedimento concursal interno de provimento a partir de 1 de setembro seguinte, com vínculo definitivo, ou se encontrem providos no quadro de ilha a que se opõem;***

*h) **Sejam profissionalizados e tenham obtido, pelo procedimento concursal externo de provimento, colocação nos quadros de escola ou se encontrem providos nos quadros de ilha e pretendam obter colocação em escola de outra ilha;***

*i) **Tenham obtido, pelo procedimento concursal externo de provimento, colocação nos quadros de ilha, a partir de 1 de setembro seguinte;***

j) Sejam profissionalizados e pretendam obter colocação em grupo de recrutamento diferente daquele em que se encontram providos e para o qual possuam habilitação profissional.”
(destacado nosso)

107. O acima destacado demonstra a especial atenção e prioridade concedida aos docentes portadores de doença incapacitante, de outra doença ou de deficiência e que necessitam de deslocação para estabelecimento de ensino próximo da localidade onde recebem tratamento médico e outros cuidados e apoios necessários.

108. Este procedimento concursal – concurso interno de afetação, encontra o seu equivalente jurídico no regime de mobilidade interna, previsto no artigo 28.º do Decreto-lei n.º 132/2012, de 27 de junho.

109. O que se depreende deste exercício comparativo é demonstrar a forma diferenciada e contrastante como, a docentes do continente e da Região Autónoma dos Açores, perante uma mesma condição de saúde – doença incapacitante e/ou deficiência –, são aplicáveis regimes com disposições jurídicas distintas: no território continental, na inexistência de uma figura específica de mobilidade por motivo de doença no regime de recrutamento e seleção do pessoal docente (Decreto-lei n.º 132/2012, de 27 de junho), o governo português opta pela publicação de um diploma que não mais faz do que introduzir condições e critérios de acesso e colocação discriminatórios e limitadores; na Região Autónoma dos Açores, o seu governo, por via do diploma de concursos, garante especial proteção da condição de saúde ao priorizar a colocação dos docentes em estabelecimento de educação ou de ensino próximo da localidade onde recebe cuidados médicos.

110. Em suma, estamos perante um diploma legal que, ao invés de proteger o direito da prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em harmonia com direitos e liberdades fundamentais que garantam a todos os trabalhadores o exercício do trabalho em condições seguras, saudáveis e justas, em respeito pela sua dignidade e integridade, diminui esses mesmos princípios por razões de cariz funcionalista e economicista, atingindo e fragilizando severamente um grupo minoritário de trabalhadores da Administração Pública – cerca de 5% do total de docentes do setor público de ensino não superior.

Face ao exposto, solicita-se a V. Exa, no âmbito das competências que lhe estão atribuídas, as diligências que considere mais oportunas no sentido de exigir que o regime de mobilidade docente por motivo de saúde retome a conformidade com os direitos e liberdades fundamentais previstos

na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, da Carta Social Europeia, na Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007, na Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, em profundo respeito pelo valor do trabalho exercido em condições seguras, dignas e justas.

Lisboa, 21 de outubro de 2022

O Secretariado Nacional

Anexam-se à presente exposição 3 documentos:

Doc.1 – Parecer da FENPROF sobre a mobilidade por doença, de 20 de maio de 2022;

Doc.2 – Nota Informativa da Direção-Geral da Administração Escolar sobre a mobilidade de docentes por motivo de doença, determinação da capacidade de acolhimento, de 30 de junho de 2022.

Doc. 3 – Nota à Comunicação Social do Ministério da Educação, de 23 de setembro de 2022, informando do Parecer do Centro de Competências Jurídicas do Estado sobre a legalidade da análise e decisão dos pedidos de mobilidade de docentes por motivo de doença, formulados à margem do procedimento efetuado pela Direção-Geral da Administração Escolar, relativo ao regime aprovado pelo Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho.