

Exm.<sup>a</sup> Senhora  
Dra. Maria de Fátima Graça Ventura Brás  
fvbras@sapo.pt

Sua referência

Sua comunicação

Nossa referência

S-PdJ/2019/27760

Q/8317/2019 (UT4)

*Assunto: Queixa dirigida à Provedora de Justiça. Junta Médica da ADSE - "serviços moderados".*

Reportando-me à queixa em referência, à qual se dedicou a melhor atenção, cumpre informar o seguinte:

1. A situação reportada por V. Ex.<sup>a</sup> é similar a outras queixas que têm sido dirigidas a este órgão do Estado.
2. A questão, reside, desde logo, no facto de as deliberações da junta médica da ADSE, quando esta considera que o trabalhador se encontra em condições de regressar à atividade, embora com serviços moderados, não discriminarem, em muitos casos, as condições em que os mesmos devem ser prestados.
3. Na apreciação desta atuação, importa considerar, por um lado, que o diagnóstico clínico do trabalhador só pode ser realizado por médico no âmbito de uma avaliação técnico-científica independente e, por outro, que foi opção do legislador atribuir a avaliação do estado de saúde do trabalhador em funções públicas<sup>1</sup>, ausente do serviço por motivo de doença, à junta médica da ADSE, organismo central da Administração Pública com jurisdição em todo o território nacional.
4. Ora, nos termos do artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de Novembro, a junta médica da ADSE deve fundamentar a sua deliberação e fazer constar do seu parecer qual o efetivo resultado da sua avaliação, designadamente se a si-

<sup>1</sup> Integrado no regime de proteção social convergente.

tuação do trabalhador “*impõe que lhe sejam atribuídos serviços moderados e em que condições devem ser prestados*” (sublinhado nosso).

5. Tendo em consideração, como já referido, que sobre o mesmo assunto foram rececionadas queixas diversas, e que o mesmo envolve, em primeira linha, a atuação das juntas médicas da ADSE, este órgão do Estado endereçou à ADSE, em 07/08/2019, uma comunicação na qual lhe solicita que proceda à avaliação da situação para que as juntas médicas atuem no sentido do estrito cumprimento do Decreto Regulamentar n.º 41/90.
6. Encontrando-se o processo em fase de instrução, compreenderá V. Ex<sup>a</sup> que entenda não ser oportuna, por ora, qualquer outra intervenção sobre o mesmo assunto.
7. Sem prejuízo do referido, aproveito a oportunidade para esclarecer sobre o enquadramento legal da situação dos docentes com capacidade de trabalho reduzida, no sentido que tem sido transmitido aos signatários de outras queixas com o mesmo objeto:

7.1 O Estatuto da Carreira Docente (ECD), na versão conferida pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de janeiro, estabelecia, no artigo 81.º, a possibilidade de os docentes, desde que reunidas determinadas condições ali previstas, serem total ou parcialmente dispensados da componente letiva, em caso de incapacidade total ou parcial que afetasse o respetivo cumprimento.

7.2 Por seu turno, o n.º 5 do mesmo preceito previa que o docente que fosse considerado pela junta médica incapaz para o exercício de funções docentes mas apto para o desempenho de outras poderia requerer a sua reconversão ou reclassificação profissional nos termos da lei geral.

**7.3** Sucede, porém, que o regime da dispensa da componente letiva prevista no artigo 81.º do ECD foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de fevereiro<sup>2</sup>. Paralelamente, o Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13 de novembro, que ao tempo regulamentava a dispensa de componente letiva por motivos de saúde, foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 124/2008, de 15 de julho.

---

<sup>2</sup> O Decreto-Lei n.º 15/2007 revogou os artigos 1.º, n.º 1, 3.º, 4.º, 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 224/2006, de 13 de novembro. Este diploma havia revogado o artigo 81.º do ECD, regulando a dispensa de componente letiva de forma diversa da que constava do Estatuto.



7.4 O novo regime já não admite expressamente a possibilidade de os docentes se manterem nas escolas dispensados total ou parcialmente da componente letiva<sup>3</sup>, salvo no caso de *docentes portadores de doença incapacitante*.

7.5 Para os docentes portadores de doença incapacitante, o Decreto-Lei n.º 224/2006, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 124/2008, estabelece a manutenção da sua afetação à escola (a cujo quadro pertence) e a distribuição da “*atividade não docente que lhe for indicada pelo órgão de direção executiva do estabelecimento de educação ou ensino, de acordo com as condições assinaladas pela junta médica e em conformidade com as suas capacidades e habilitações profissionais*” (cf. artigos 8.º, n.º 2, e 10.º). Ora, para que determinada *doença seja qualificada como incapacitante* é forçoso que cumpra os requisitos *cumulativos* previstos no Despacho Conjunto n.º 6075/2007, de 1.3.2007, publicado no DR, II Série, de 26.3.2007, e *que seja declarada como tal por junta médica*. Nessa medida, terá a junta médica que se pronunciar expressamente sobre a qualificação da doença como incapacitante *nos termos e para os efeitos* previstos no artigo 8.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 224/2006, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 124/2008, e no referido Despacho Conjunto n.º 6075/2007.

7.6 Para além do referido regime, restrito aos docentes, importa ainda considerar que, nos termos do *artigo 86.º, n.º 1, do Código do Trabalho*, aplicável aos trabalhadores em funções públicas por força do disposto no artigo 4.º, n.º 1, alínea e), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), *o empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados*” (sublinhado nosso).

---

<sup>3</sup> Ao invés, o artigo 8.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 224/2006, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 124/2008, passou a prever que “*o docente declarado incapaz pela junta médica para o exercício de funções docentes, mas apto para o desempenho de outras, pode requerer a sua colocação em situação de mobilidade especial, ao abrigo da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, no prazo a que se refere o n.º 1 do artigo 9.º, ou, não o requerendo, é submetido a um processo de reclassificação ou de reconversão profissionais para diferente carreira ou categoria*” (sublinhado nosso). O regime de mobilidade especial foi revogado e corresponde hoje ao regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, constante da Lei n.º 25/2017, de 30.5.

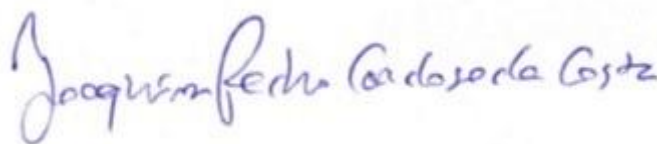
7.7 A natureza expressamente aberta da norma, resultante do uso de conceitos indeterminados<sup>4</sup>, justifica-se em face da necessidade de adequar a sua aplicação às especificidades de cada caso, decorrentes não só da doença crónica ou deficiência (natureza, grau e limitações funcionais que origina), mas também das exigências inerentes ao posto de trabalho em concreto.

7.8 Crê-se que, no âmbito do dever de adoção de medidas adequadas a que o trabalhador com deficiência ou doença crónica possa exercer as suas funções, integra-se também a adaptação do posto de trabalho, designadamente no que toca à adequação das tarefas atribuídas às capacidades físicas e psíquicas do trabalhador, desde que tais limitações se encontrem devidamente atestadas. Forçoso é igualmente que a adaptação não implique encargos desproporcionados, e, quanto a este requisito, ter-se-á de reconhecer que a dispensa da componente letiva dificilmente evitaria o envolvimento de custos “desproporcionados”, atenta a eventual necessidade de contratação de um novo docente para assegurar a componente letiva do docente total ou parcialmente dispensado do seu cumprimento.

8. Foi o enquadramento exposto, em particular as competências legalmente cometidas à junta médica da ADSE, que sustentou a intervenção deste órgão do Estado junto daquela entidade.

Com os melhores cumprimentos,

O Provedor-Adjunto,



*(Joaquim Pedro Cardoso da Costa)*

---

<sup>4</sup> Como a referência à adoção de medidas “adequadas” ao exercício do trabalho e bem assim a ressalva relativa aos encargos “desproporcionados” para o empregador.