

O MECI encontra-se a promover a aquisição dos serviços de segurança e saúde no trabalho, pelo que estas orientações se enquadram no período de transição até que esse serviço esteja contratualizado, respeitando o previsto na LTFP e no Código do Trabalho.

A Medicina do Trabalho constitui-se como uma modalidade de promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção, razões pelas quais importa proceder à clarificação de algumas questões e à uniformização de procedimentos. Em face do que antecede, os procedimentos a adotar pelos Agrupamentos de Escolas (AE) e Escolas não Agrupadas (EnA) devem ocorrer em conformidade com o que adiante se indica.

1. Consulta de Medicina do Trabalho

- A) Compete aos(as) Diretores(as)/Presidentes das CAP dos AE/EnA promover a realização das consultas de Medicina do Trabalho, a fim de que clínico especializado nesta área proceda a eventual atribuição de restrições em função da respetiva e atual situação clínica, traduzida em recomendações.
- B) O encaminhamento, **pelo AE/EnA**, para consulta de Medicina do Trabalho deve ocorrer, **obrigatoriamente**, nas seguintes situações:
- Deliberação nesse sentido por parte de junta médica da ADSE (no caso dos Professores integrados no Regime de Proteção Social Convergente);
 - Declaração/atestado emitido por parte de clínico do Serviço Nacional de Saúde (no caso dos Professores abrangidos pela Segurança Social);
 - Declaração/atestado emitido por parte de médico ou do Médico de Família, onde expressamente atesta a necessidade de intervenção da Medicina do Trabalho [válido para os Professores de ambos os regimes];

-
- Na sequência de baixa prolongada, sem junta médica – para efeitos de regresso ao trabalho, após uma ausência superior a 30 dias (consecutivos), entre 31 e 59 dias, por atestado / baixa médica ou devido a um acidente de trabalho;
 - Na sequência de baixa prolongada, após realização de junta médica – para efeitos de regresso ao trabalho (normalmente a junta médica estabelece um prazo entre a realização da mesma e o regresso ao serviço do Professor, para garantir que a consulta de Medicina do Trabalho seja realizada nesse período de tempo);

NOTA:

É importante ter em atenção que independentemente da deliberação da Junta Médica, quer encaminhe ou não para avaliação da Medicina do Trabalho, o AE/EnA tem **obrigatoriamente** de agendar esta consulta:

- Independentemente do tempo de ausência ao serviço, doença profissional ou acidente de trabalho;
 - Revisão da ficha de aptidão médica por alteração superveniente do estado de saúde;
 - Avaliação, no momento da apresentação, dos Professores em **mobilidade por doença** (por doença do próprio) e dos Professores com **atestado de multiusos**;
 - Nesta fase de transição, mediante requerimento do Professor e apresentação de relatório médico que ateste a necessidade de consulta de Medicina do Trabalho, por motivos de saúde.
- C) Caso a marcação não possa ocorrer com brevidade, deve ser acutelada a situação de saúde do Professor – a atribuição de serviço/horário é da competência exclusiva do Médico do Trabalho.
- D) A marcação de consultas de Medicina do Trabalho durante um período de Baixa Médica / Atestado Médico não pode ocorrer.

NOTA:

O acesso à informação constante de atestados e relatórios médicos, com referência a situações clínicas, viola o respeito à privacidade e à confidencialidade de informações médicas, com base no previsto no Código do Trabalho e no RGPD.

A confidencialidade destes dados está ainda prevista no artigo 110.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, estabelecendo que o Médico do Trabalho é obrigado a manter o sigilo sobre os dados de saúde dos Professores, devendo informar os AE/EnA, apenas sobre as condições de trabalho, sem detalhes específicos sobre a condição de saúde do mesmo.

2. Ficha de Aptidão para o Trabalho (FAT)

- A) Em sede de consulta de Medicina do Trabalho haverá lugar ao preenchimento da Ficha de Aptidão para o Trabalho (FAT), em conformidade com o disposto no artigo 110.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na redação atual, e na Portaria n.º 71/2015, de 10 de março.
- B) A FAT emitida pela Medicina do Trabalho é um documento técnico que resulta de uma avaliação médica sobre a aptidão do Professor para o exercício das suas funções. Nesta medida, deve ser plenamente respeitada pelo prazo legalmente definido, independentemente de alguma deliberação de uma Junta Médica referir prazos de duração das tarefas moderadas / serviços moderados.
- C) A Junta Médica não se sobrepõe às competências atribuídas à Medicina do Trabalho. A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, estabelece que cabe à Medicina do Trabalho a emissão de pareceres vinculativos sobre a capacidade laboral do trabalhador, ou seja, a avaliação das condições de trabalho é da exclusiva competência da Medicina do Trabalho.

3. Atribuição de funções em resultado das recomendações inscritas na FAT

- A) A FAT tem de ser cumprida pelo Diretor e pelo Professor. As recomendações constantes na FAT (tarefas moderadas) devem ser implementadas de forma imediata, ou seja, o horário/serviço do Professor tem de ser reajustado imediatamente ao estipulado na FAT (por ex., a adaptação do horário, ausência de determinadas tarefas ou outras medidas de proteção).

-
- B) O Diretor tem o dever legal de garantir que as condições de trabalho do Professor estão em conformidade com a legislação de saúde e segurança no trabalho. Caso não sejam cumpridas estas orientações, poderá ocorrer responsabilidade civil, disciplinar, contraordenacional e, eventualmente, criminal.
- C) Não obstante o disposto na alínea d) do n.º 4 do Art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na sua atual redação, as recomendações inscritas pelo Médico do Trabalho na FAT revestem-se de obrigatoriedade, devendo a decisão dos(as) Diretores(as)/Presidentes das CAP dos AE/EnA, no uso do poder discricionário que detêm, acomodá-las, em conformidade com o previsto nos artigos 71.º e 82.º da LTFP, garantindo a substituição do Professor, caso tal venha a ser necessário. Para isso, pode o Diretor recorrer aos procedimentos para preenchimento de necessidades temporárias previstos no Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio, ou, quando aplicável, aos mecanismos estabelecidos nos artigos 4.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 51/2024, de 28 de agosto, referentes à possibilidade, respetivamente, de atribuição de serviço docente extraordinário e da contratação de docentes aposentados e reformados.
- D) Decorrendo de determinação médica da Medicina do Trabalho a impossibilidade de prestação de serviço na componente letiva do horário dos Professores, o horário deverá conter apenas atividades não letivas, conforme previsto no artigo 82.º do ECD.
- E) Caso se trate de uma situação de redução de componente letiva, então o horário deverá conter atividades letivas e não letivas, conforme previsto no artigo 82.º do ECD.
- F) A componente não letiva, quando cumprida na escola, pode contemplar a realização de atividades, como apoio educativo individualizado (apenas e só 1 aluno), preparação de reuniões, ou desempenho de cargos, entre outras previstas no artigo 82.º do ECD.

NOTA:

No ECD está previsto que as atividades de coadjuvação e apoio a grupos de alunos (com 2 ou mais alunos) são atividades letivas, devendo ser alocadas na componente letiva do horário do Professor (*a contrário sensu* da al. m) do n.º 3 do art.º 82.º do ECD). O incumprimento desta

prática viola o ECD, pois consiste na transferência de atividades letivas para a componente não letiva.

- G) Para os Professores que, por razões de saúde estão numa situação de redução total da componente letiva, é aplicável o regime geral das 35 horas semanais de trabalho na escola. Contudo, caso exista uma FAT emitida pela Medicina do Trabalho que justifique a redução ou adaptação do horário de trabalho, essa decisão deverá ser respeitada, justificando a dispensa total ou parcial do cumprimento presencial das 35 horas, consoante estipulado na FAT.

NOTAS:

1 - As Juntas Médicas (sejam da ADSE ou da CGA) não têm competência para definir o regime de horas a cumprir na escola, apenas a Medicina do Trabalho na FAT pode estabelecer o mesmo.

2 – A Medicina do Trabalho pode estabelecer a redução do horário do trabalho do Professor ou pode promover adaptações ao mesmo, nomeadamente, incluir o regime de teletrabalho no cumprimento da componente não letiva.

4. Reavaliação em consulta de Medicina do Trabalho

- A) A validade da Ficha de Aptidão é realizada por ano civil (365/366 dias):
- Tem a validade máxima de 1 ano civil (365/366 dias) para idade superior a 50 anos;
 - Tem a validade máxima de 2 anos (ano civil) para idades até aos 50 anos.
- B) O Médico do Trabalho pode entender ser necessária uma nova consulta e registar uma data específica na FAT, antes dos prazos legalmente estabelecidos. Essa indicação é da responsabilidade do Médico do Trabalho e visa proteger a saúde do Professor.
- C) Independentemente da mudança de quadro de escola de um Professor, os serviços moderados são sempre válidos pelo período da validade da FAT, que acompanha sempre o processo do Professor.

NOTA:

A FAT não caduca com o fim do ano letivo ou quando o Professor muda de AE/EnA.

5. Encargos financeiros

- A) O AE/EnA é responsável pelo pagamento das consultas de Medicina do Trabalho.
- B) O pagamento das consultas de Medicina do Trabalho compete às unidades orgânicas (AE/EnA).

Qualquer questão sobre esta matéria, poderá ser esclarecida mediante consulta da Nota Informativa n.º 03/IGeFE/2024, de 14 de janeiro, ou apresentada junto do Instituto de Gestão Financeira da Educação (IGeFE). A rubrica a utilizar para a classificação da medicina no trabalho será a 02.02.25, com alínea a criar para o efeito.

Importa, ainda, recordar o teor da Nota Informativa n.º 04/IGeFE/2024, de 14 de janeiro, relativa às deslocações em serviço público do pessoal docente e sublinhar os princípios subjacentes ao circuito da despesa pública: i) toda e qualquer autorização de despesa está sujeita à verificação da conformidade legal, da regularidade financeira, da economia, da eficiência e da eficácia; ii) nenhum pagamento pode ser realizado, incluindo os relativos a despesas com pessoal, sem que o respetivo compromisso tenha sido assumido em conformidade com as regras e procedimentos previstos na lei e em cumprimento dos demais requisitos legais de execução de despesas.

O AE/EnA pode solicitar reforço junto ou IGeFE ou fazer recurso à gestão flexível, recorrendo a outras fontes de financiamento, nomeadamente a receitas própria.

Lisboa, 29 de julho de 2025

A Subdiretora-Geral da Administração Escolar,

Joana Gião