

## Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março

- Orientações para os serviços públicos em execução da declaração do estado de emergência –

	Pergunta	Resposta
	1. A quem são aplicáveis as orientações definidas no despacho?	As orientações vertidas no despacho são transversais a todos os serviços da Administração Pública (AP), embora respeitando as especificidades de cada uma das entidades públicas. Não são aplicáveis aos serviços essenciais a que se refere o artigo 10.º do <u>Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março</u> .
Teletrabalho	2. Em que situações é que o exercício de funções em regime de teletrabalho é obrigatório?	O teletrabalho é de adoção obrigatória, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.
	3. Quais as funções consideradas compatíveis com o teletrabalho?	São consideradas compatíveis com o teletrabalho todas as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
	5. A sujeição ao regime de teletrabalho implica a celebração de acordo escrito?	Não é necessário celebrar acordo escrito, atendendo à natureza obrigatória do regime de teletrabalho, no atual estado de emergência,
	6. Quais são os direitos e deveres dos trabalhadores em regime de teletrabalho?	O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida igualdade de tratamento.
	7. Onde se deve realizar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho?	O teletrabalho deve ser realizado no domicílio do trabalhador, em conformidade com as medidas de contingência e as limitações ao direito de deslocação,
	8. Quem disponibiliza os instrumentos para o exercício de funções em regime de teletrabalho?	Os instrumentos de teletrabalho podem ser disponibilizados pelo empregador público. Quando tal não for possível, pode o teletrabalho ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador público a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.
	9. O trabalhador mantém o direito a receber o subsídio de refeição?	O trabalhador mantém sempre o direito ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho.

	<p><b>10.</b> Como deve ser feita a comunicação entre o trabalhador, o serviço e demais trabalhadores?</p>	<p>Devem ser diligenciados contactos regulares com o serviço e demais trabalhadores, preferencialmente através de comunicações eletrónicas e teleconferências, a fim de contrariar os efeitos do afastamento físico da organização.</p>
	<p><b>11.</b> Como se deve garantir a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho?</p>	<p>O empregador público deve respeitar a privacidade do trabalhador, bem como os seus tempos de descanso e de repouso e da sua família. Os contactos regulares com o serviço e demais trabalhadores, através de teleconferências, devem ser previamente agendados, para salvaguarda da privacidade do trabalhador e da sua família.</p>
	<p><b>12.</b> Quando termina o exercício de funções em regime de teletrabalho?</p>	<p>No momento em que deixar de vigorar o estado de emergência retoma-se a normal prestação de trabalho, nos mesmos termos em que se fazia antes da situação de emergência, a menos que outras medidas de contingência ainda se justifiquem e até à sua cessação.</p>
<p><b>Exercício de funções presencial</b> <b>Formação à distância</b></p>	<p><b>13.</b> Em que situações se impõe a presença física dos trabalhadores nos seus postos de trabalho?</p>	<p>Impõe-se a presença dos trabalhadores da AP nos seus postos de trabalho, sempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tal seja superiormente determinado pelo dirigente máximo do serviço, atendendo à necessidade de ser prestado apoio técnico ou administrativo presencial aos dirigentes ou trabalhadores que se encontrem em exercício presencial de funções;</li> <li>- A natureza das suas funções seja necessária para assegurar o normal funcionamento dos serviços e garantir o cumprimento de deveres e obrigações essenciais, como sejam, designadamente, o processamento de remunerações dos trabalhadores, o cumprimento de obrigações financeiras, a assistência e manutenção de equipamentos informáticos ou outros essenciais ao exercício de funções dos trabalhadores em regime de teletrabalho;</li> <li>- A natureza das suas funções obrigue à consulta de bases de dados ou outras aplicações consideradas sensíveis pelo membro do Governo responsável pela área governativa respetiva e que não devam, ou não possam ser acedidas fora do posto de trabalho físico; bem como obriguem à consulta, análise ou tratamento de informação reservada ou confidencial, sempre que tal seja considerado violador das regras de segurança pelo membro do Governo responsável pela área governativa respetiva.</li> </ul>
	<p><b>14.</b> Aos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho pode ser imposto o exercício de funções em local diferente do habitual?</p>	<p>Sim. Aos trabalhadores da Administração Pública que não estejam em teletrabalho pode ser imposto, pelo empregador público, para salvaguarda quer do interesse público, quer do interesse do trabalhador, o exercício de funções em local diferente do habitual, quando estejam em causa razões de gestão do órgão ou serviço e para acautelar o cumprimento das suas atribuições.</p>
	<p><b>15.</b> Pode ser imposto aos trabalhadores a frequência de ações de formação à distância?</p>	<p>Sim. Pode ser imposto aos trabalhadores a frequência de ações de formação à distância, realizadas por entidades formadoras ou pelo próprio empregador público, com recurso a plataformas de apoio ao ensino e aprendizagem à distância ou outros meios eletrónicos.</p>

	<p><b>16.</b> Aos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho pode ser imposto o exercício de funções em condições e horários de trabalho diferentes dos habituais?</p>	<p>Aos trabalhadores da AP que não estejam em teletrabalho pode ser imposto o exercício de funções em condições e horários de trabalho, nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quando não seja possível garantir um distanciamento mínimo de segurança, devem ser adotados preferencialmente horários desfasados;</li> <li>- Podem ser adotados horários específicos de harmonia com o disposto na LTFP, podendo combinar, ao longo da semana ou do mês, diversas modalidades de horário de trabalho;</li> <li>- A título excecional, e sempre que outra modalidade não se afigure possível, pode se optar pela modalidade de horário concentrado;</li> <li>- Na modalidade de horário flexível, as plataformas fixas devem ter, no seu conjunto, a duração de 4 horas, devendo o intervalo entre elas ser de 1 hora e o cumprimento da duração de trabalho ser aferido ao mês;</li> <li>- Na modalidade de jornada contínua, a emergência de saúde pública considera-se motivo justificativo para a sua autorização, devendo determinar a redução do período normal de trabalho em uma hora;</li> <li>- O intervalo de descanso deve ter a duração de uma hora, salvo quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial;</li> <li>- Recurso aos regimes de adaptabilidade e banco de horas.</li> </ul>
	<p><b>17.</b> Que outras medidas se podem adotar quando o trabalho presencial se mostre necessário?</p>	<p>Para além das medidas referidas nos pontos anteriores, nomeadamente em matéria de organização do tempo de trabalho, também deverão ser reorganizados os locais de trabalho, permitindo o máximo de distanciamento entre trabalhadores, e, sempre que possível, reduzindo o número de trabalhadores por sala.</p>
<b>Mobilidade</b>	<p><b>18.</b> Podem ser constituídas novas situações de mobilidade?</p>	<p>Os dirigentes máximos dos serviços não devem, salvo em casos devidamente fundamentados constituir novas situações de mobilidade entre dois órgãos ou serviços ou constituir novas situações de mobilidade entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço.</p> <p>Excecionalmente, os dirigentes máximos dos serviços podem, através de decisão fundamentada, autorizar a mobilidade excecional e temporária de trabalhadores entre serviços, a pedido do trabalhador e tendo em vista a maior aproximação dos trabalhadores à sua residência, evitando deslocações desnecessárias, desde que não haja prejuízo para o serviço.</p>
	<p><b>19.</b> Podem fazer-se cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços?</p>	<p>Os dirigentes máximos dos serviços não devem, salvo em casos devidamente fundamentados, fazer cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços que impliquem o regresso do trabalhador ao serviço de origem.</p>