

1. Apoio excepcional à família (¹)

1.1. Tenho filho(s) menor(es) de 12 anos e vou ter de ficar em casa para o(s) acompanhar. As faltas ao trabalho são justificadas?

Sim. As faltas que não coincidam com as férias escolares (ver [Despacho n.º 5754-A/2019](#) e artigo 10.º do [Decreto-Lei n.º 14-G/2020, de 13 de abril](#)) e cuja necessidade decorra da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência (determinada pelo Governo ou autoridade de saúde) são consideradas justificadas, com perda de retribuição devendo ser comunicado ao empregador o motivo da ausência através de formulário próprio. O trabalhador terá direito a um apoio excepcional à família desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.

1.2. E se o meu filho for maior de 12 anos?

Se o seu filho for maior de 12 anos, apenas tem direito à justificação de faltas e ao apoio, se o mesmo tiver deficiência ou doença crónica.

1.3. Como interpretar o conceito de "menor de 12 anos" / "maior de 12 anos"?

Quando a lei refere "menor de 12 anos", reporta-se à possibilidade de um direito ser exercido até ao dia em que o menor completa 12 anos de idade. Desse dia em diante inicia-se a contagem do 13.º ano de vida, passando a ser, portanto, considerado "maior de 12 anos".

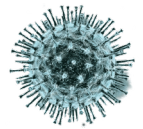
1.4. Podem ambos os progenitores/adotantes utilizar, em simultâneo, a falta justificada a que se referem as questões anteriores?

Não. A falta justificada a que se referem as questões anteriores não pode ser utilizada, em simultâneo, por ambos os progenitores/adotantes.

1.5. Durante quanto tempo terei direito a este apoio?

Durante o período em que for decretado o encerramento da escola, exceto se coincidir com férias escolares.

(¹) Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, e Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março.

**1.6. Com o reinício das atividades nas respostas sociais de creche, creche familiar e ama, e centro de atividades ocupacionais, o apoio excecional cessa?**

Sim. A partir de 1 de junho reiniciam as atividades nas respostas sociais de creche, creche familiar e ama, e centros de atividade ocupacional deixando o trabalhador de ter direito ao apoio excecional por suspensão das atividades.

1.7. Com o início das férias escolares cessa a possibilidade de acompanhamento de filho menor de 12 anos, bem como o apoio excecional?

Sim. Após o início das férias escolares, deixa de haver lugar a faltas justificadas e ao apoio excecional decorrentes da suspensão das atividades letivas.

1.8. Os dias para assistência a filho durante o encerramento das escolas são contabilizados nos 30 dias disponíveis para assistência a filho?

Não. As ausências para assistência a filho são faltas justificadas e não são consideradas para o limite de 30 dias anuais previsto na lei.

1.9. Que tipo de apoio financeiro posso ter?

Desde que não seja possível exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, tem direito a um apoio financeiro excecional correspondente a 2/3 da sua remuneração base.

1.10. Quem me vai pagar o apoio financeiro?

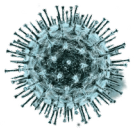
Na administração central do Estado, o apoio financeiro é suportado na totalidade pelo empregador público. No caso do setor empresarial do Estado, será suportada em partes iguais pela entidade empregadora e pela entidade de Segurança Social.

1.11. Quais os montantes máximo e mínimo do apoio financeiro?

Este apoio tem como valor mínimo 635 euros (1 remuneração mínima mensal garantida) e como valor máximo do apoio 1905 euros (3 vezes a remuneração mínima mensal garantida).

1.12. Como posso pedir o apoio financeiro?

O apoio excecional à família deve ser pedido através da sua entidade empregadora que terá de atestar não haver condições para outras formas de prestação de trabalho, nomeadamente, o teletrabalho.

**1.13. Sobre o valor do apoio são devidas quotizações?**

Sim. O trabalhador paga a quotização de 11% do valor total do apoio.

1.14. Se o meu filho ficar doente durante o período de encerramento das escolas, recebo alguma coisa?

Sim, se durante o encerramento da escola decretado pelo Governo, a criança ficar doente suspende-se o pagamento da prestação excecional de apoio à família e aplica-se o regime geral de assistência a filho.

1.15. Se o meu filho ficar em isolamento profilático durante o encerramento das escolas, recebo alguma coisa?

Sim, se durante o encerramento da escola decretado pelo Governo, a criança ficar em situação de isolamento decretado pela autoridade de saúde suspende-se o pagamento da prestação excecional de apoio à família e aplica-se o regime geral de assistência a filho.

1.16. Podem ambos os progenitores/adotantes beneficiar do apoio excecional à família durante o encerramento das escolas?

Não, o apoio monetário excecional só pode ser auferido por um dos progenitores/adotantes.

1.17. Se o trabalhador tiver mais do que um filho, o apoio é atribuído por cada filho?

Não. É apenas atribuído uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

1.18. O outro progenitor/adotante está em casa em teletrabalho. Posso beneficiar do apoio excecional à família durante o encerramento das escolas?

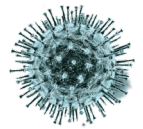
Não. Em caso de um dos progenitores/adotantes estar em teletrabalho o outro não pode beneficiar deste apoio excecional.

2. Isolamento Profilático ⁽²⁾

2.1. A que Entidades se aplica o despacho n.º 2836-A/2020, de 2 de março?

O Despacho n.º 2836-A/2020 é aplicável aos órgãos e serviços da administração central do Estado, às entidades públicas empresariais, designadamente hospitais e centros hospitalares e, ainda, às fundações públicas com

⁽²⁾ Despacho n.º 2836-A/2020, de 2 de março, e Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.



regime de direito privado, como é o caso de algumas universidades, sempre que os trabalhadores estejam sujeitos ao regime de faltas previstos na LTFP.

2.2. O despacho n.º 2836-A/2020 é aplicável à administração regional e à administração local?

Este Despacho não é diretamente aplicável atendendo à autonomia da administração regional e da administração local. Porém, a Direção-Geral das Autarquias Locais recomendou que todas as autarquias locais elaborem um plano de contingência, alinhado com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Saúde, disponíveis em <https://www.dgs.pt/corona-virus>, nomeadamente a Orientação n.º 6/2020, de 26/02/2020.

2.3. Quem são os trabalhadores que podem ficar em isolamento profilático?

Podem ficar na situação de isolamento profilático, os trabalhadores que, não se encontrando doentes, não possam comparecer ao serviço na sequência de determinação da autoridade de saúde competente, e desde que:

- Não possam exercer a sua atividade em regime de teletrabalho;
- Não se afigure viável a frequência de formação à distância; ou
- Não se mostre possível o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho.

2.4. Quem pode determinar o isolamento profilático?

O isolamento profilático é determinado pela autoridade de saúde competente.

2.5. Quem é a Autoridade de Saúde competente?

A Autoridade de Saúde (também conhecido como Delegado de Saúde) é o médico, designado em comissão de serviço, a quem compete a decisão de intervenção do Estado na defesa da Saúde Pública.

2.6. Como é emitida a declaração da situação de isolamento profilático?

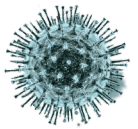
A declaração é emitida pela Autoridade de Saúde para cada trabalhador que deva ficar em isolamento profilático e substitui o documento justificativo de ausência ao trabalho. O modelo está disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/> e em www.dgs.pt.

2.7. Como se desencadeia o processo para que uma pessoa tenha de ficar em isolamento profilático?

O processo tem sempre de ser desencadeado pela Autoridade de Saúde competente.

2.8. Quem envia a declaração? E para onde?

Podem verificar-se duas situações:



- Quanto esteja em causa uma situação de isolamento profilático do trabalhador, aquele formulário deve ser remetido pelos serviços de saúde competentes à Secretaria-Geral ou equiparada da área governativa a que pertence o serviço ou estabelecimento visado, no prazo máximo de cinco dias úteis após a sua emissão. Em seguida, as Secretarias-Gerais remetem o documento aos serviços e organismos a que pertencem os trabalhadores em situação de isolamento profilático, no prazo máximo de dois dias úteis.
- Quanto esteja em causa a atribuição de uma prestação social a trabalhador, este deve enviar a sua declaração de isolamento profilático à sua entidade empregadora, e esta, caso se trate de trabalhador integrado no Regime Geral de Segurança Social, deve remetê-la à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

2.9. A declaração da Autoridade de Saúde é uma baixa médica?

A declaração que atesta a necessidade de isolamento substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho para efeitos de justificação de faltas, bem como para eventual atribuição do subsídio por assistência a filho ou a neto.

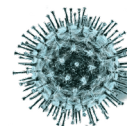
2.10. Como pode um empregador público articular com a Autoridade de Saúde, se for decretado o isolamento profilático de trabalhadores seus?

No caso de existir um doente confirmado com COVID-19 num empregador público, é a Autoridade de Saúde que entra em contacto com a entidade empregadora (em articulação com a Secretaria-Geral respetiva) por forma a identificar os trabalhadores que podem vir a ser considerados "*contactos próximos*" do doente.

A Autoridade de Saúde emite uma declaração para cada trabalhador a quem determinou o isolamento. A Autoridade de Saúde exerce funções na Unidade de Saúde Pública do Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) com jurisdição naquela área geográfica.

2.11. Se a condição do trabalhador evoluir de uma situação de isolamento profilático para uma situação de doença efetiva por Coronavírus como deve proceder-se?

Se, antes de adoecer, o trabalhador não puder prestar trabalho efetivo à distância (designadamente teletrabalho, formação à distância, bem como recorrer a outros mecanismos alternativos de prestação de trabalho) aplica-se o regime das faltas por isolamento profilático. Quando se verifique a doença COVID-19, ser-lhe-á aplicável o regime de faltas e de proteção social previstos na lei para qualquer situação de doença, com as especificidades criadas para esta doença, designadamente a atribuição do subsídio de doença não estar sujeita a período de espera (ver FAQ 4.).



2.12. Em que situação fica o trabalhador que não possa comparecer ao serviço, em virtude de o filho, neto ou membro do agregado familiar se encontrar numa situação de isolamento profilático, devidamente determinado pela autoridade de saúde competente?

Se o trabalhador não pode comparecer ao serviço porque o filho, neto ou membro do agregado familiar se encontra em isolamento profilático, o trabalhador fica igualmente abrangido pelo regime das faltas por isolamento profilático, se assim for determinado pela Autoridade de Saúde. Contudo, nestes casos, quando se mostre compatível com as funções exercidas, deve recorrer-se ao teletrabalho, aos programas de formação à distância, ou a outras formas alternativas de prestação de trabalho.

Se nenhuma situação destas puder ocorrer, as faltas do trabalhador são equiparadas a faltas por assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar. Neste caso, a certificação das situações de isolamento substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho, bem como para efeitos de atribuição dos subsídios a que haja lugar.

2.13. A atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto está sempre dependente de prazo de garantia?

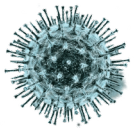
Não. Em caso de isolamento profilático de criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto, não depende de prazo de garantia.

2.14. Na situação de acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro dependente a cargo do trabalhador, o número de dias de atribuição de subsídios a que haja lugar releva para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil?

Não. O número de dias de atribuição de um dos subsídios referidos no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, não releva para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil.

2.15. Em que situação fica o trabalhador que não possa comparecer ao serviço, em virtude de o filho, neto ou membro do agregado familiar se encontrar numa situação de doença efetiva (por Coronavírus)?

Se a situação do filho, neto ou membro do agregado familiar for de doença por infeção do COVID-19, o trabalhador - caso não seja possível continuar a prestar trabalho em teletrabalho, recorrer a programas de formação à distância, ou outras formas alternativas de prestação de trabalho, ou não puder continuar em regime de faltas por isolamento profilático - entra no regime da ausência para assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar, nos termos do regime previsto na lei para estas eventualidades.



2.16. Na situação prevista nas perguntas anteriores, o trabalhador mantém o direito a auferir a remuneração e o subsídio de refeição?

Podem verificar-se três situações:

- Encontrando-se o trabalhador numa situação de isolamento profilático, determinado pela autoridade de saúde competente, sem exercício de funções, mantém sempre o direito à totalidade da remuneração, não havendo lugar ao pagamento do subsídio de refeição.
 - Se for possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente teletrabalho ou programas de formação à distância, mantendo-se o trabalhador em exercício de funções, haverá lugar ao pagamento da totalidade da remuneração, bem como do subsídio de refeição;
 - Caso o trabalhador se encontre em situação de faltas para assistência a filho, neto ou familiar, auferirá os subsídios que já se encontram legalmente previstos para as respetivas eventualidades, não havendo lugar ao pagamento de subsídio de refeição (nestes casos o trabalhador não se encontra em exercício de funções);
- No âmbito dos Planos de Contingência, e ainda que não determinado o isolamento profilático pela autoridade de saúde competente, o empregador público poderá, preventivamente, promover o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho ou programas de formação à distância, havendo lugar ao pagamento da totalidade da remuneração, bem como do subsídio de refeição.

3. Proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos

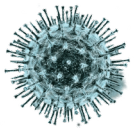
3.1. Em que consiste o regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos?

Este regime permite que os trabalhadores imunodeprimidos e portadores de doença crónica, que de acordo com as orientações da autoridade de saúde devam ser considerados de risco, possam justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.

3.2. Quais os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos?

São abrangidos os trabalhadores imunodeprimidos e portadores de doença crónica, designadamente os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal, que possuam declaração médica atestando a sua situação de risco.

Este regime não é aplicável aos trabalhadores dos serviços essenciais.



3.3. O que deve constar da declaração médica que justifica a ausência?

A declaração médica que justifica a ausência do trabalhador deve atestar a condição de saúde do trabalhador, que se considera de risco e que justifica a sua especial proteção.

3.4. A falta justificada determina a perda do direito à retribuição?

Não, exceto quando exceda 30 dias por ano.

4. Doença ⁽³⁾

4.1. Se o trabalhador se encontrar em situação de doença por infeção com Coronavírus, as suas ausências seguem o regime previsto na lei para essa eventualidade?

Sim. Encontrando-se o trabalhador numa situação de doença COVID19, devidamente confirmada pela autoridade de saúde/profissional de saúde competente, ser-lhe-á aplicável o respetivo regime de faltas por doença e de proteção social, previstos na lei para qualquer situação de doença, com as seguintes especificidades:

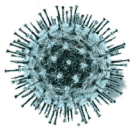
- A atribuição do subsídio de doença não estar sujeita a período de espera;
- O subsídio de doença corresponde a 100% da remuneração de referência líquida e tem o limite máximo de 28 dias, ao qual é descontado o período de espera, quando aplicável.
- Após o decurso deste período, o valor do subsídio de doença é calculado com base nas percentagens definidas no correspondente regime de proteção social, na doença.
- Para efeitos de atribuição do subsídio o médico avalia a situação de doença no máximo a cada 14 dias, atestando a data de início e a data de fim da situação de doença.

Nota: O valor da remuneração de referência líquida obtém-se pela dedução, ao valor ilíquido da remuneração de referência, da taxa contributiva aplicável ao beneficiário e da taxa de retenção do imposto sobre rendimento das pessoas singulares (IRS).

4.2. A atribuição do subsídio de doença está sempre sujeita a período de espera?

Nas situações de doença do trabalhador por Covid-19 a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera.

⁽³⁾ Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.



5. Teletrabalho ⁽⁴⁾

5.1. Quais são as funções compatíveis com 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. Em todo o caso, impõe-se a presença dos trabalhadores da Administração Pública nos seus postos de trabalho, sempre que:

- 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;
- 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;
- 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;
- A natureza das suas funções obrigue 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;
- A prestação do trabalho seja indissociável da presença física do trabalhador no local de trabalho.

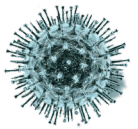
5.2. O empregador deve justificar quando considere que as funções não são compatíveis?

Sim, o empregador deve sempre justificar devidamente as situações em que considere que as funções não são compatíveis com teletrabalho.

5.3. O teletrabalho pode ser prestado a tempo parcial?

Sim, o teletrabalho também pode ser prestado a tempo parcial.

⁽⁴⁾ Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, cuja vigência foi prorrogada pelo Despacho n.º 5419-A/2020, Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março, e Resolução do Conselho de Ministros n.º 55.º-A/2020, de 31 de julho..



5.4. No contexto da pandemia da doença COVID -19, é possível que o regime de teletrabalho seja estabelecido em escalas de rotatividade?

Sim, poderão ser adotadas escalas diárias ou semanais de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual.

5.5. O teletrabalho, mediante acordo prévio, pode ser prestado de forma flexível e interpolada?

Sim, pode. O teletrabalho pode ser prestado numa modalidade de horário flexível e em períodos interpolados ou rotativos, desde que haja acordo prévio.

5.6. No caso de incompatibilidade de funções com o regime de teletrabalho pode o empregador reafectar o trabalhador a outras funções consideradas compatíveis?

Sim, sempre que possível, o empregador deve procurar reafectar o trabalhador ao exercício de outras funções, para as quais reúna os requisitos necessários, e que sejam compatíveis com o teletrabalho, ainda que a tempo parcial, dando prioridade aos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

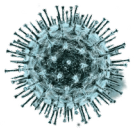
5.7. O empregador deve dar o seu acordo a pedidos de mobilidade para o exercício de funções em teletrabalho, quando essa modalidade não seja compatível no serviço de origem?

Sim, quando o empregador considere e justifique que as funções desempenhadas pelo trabalhador não são compatíveis com teletrabalho e o trabalhador apresente pedido de mobilidade para outro órgão ou serviço onde esta necessidade exista e as funções sejam compatíveis, o serviço de origem, em regra e salvo ponderoso interesse público, não deve recusar esse pedido quando se trate de trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

5.8. Há situações em que o teletrabalho é obrigatório no contexto da pandemia?

Sim. Para além da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nas situações previstas no Código do Trabalho, o teletrabalho é obrigatório no contexto da pandemia, quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral, e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- O trabalhador, mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;
- O trabalhador tenha deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;



- Quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário e neste caso sem necessidade de ser requerido pelo trabalhador.

5.9. Existiu acordo entre o trabalhador e o empregador público para o exercício de funções em regime de teletrabalho. Com a revogação do regime de teletrabalho obrigatório o trabalhador deve regressar ao exercício presencial de funções?

A revogação do regime de teletrabalho obrigatório apenas faz cessar as situações constituídas ao abrigo daquele regime, isto é, quando tenha sido determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador sem necessidade de acordo das partes, e caso os trabalhadores não se insiram numa das situações nas quais o teletrabalho se mantém um direito. Quando o exercício de funções em regime de teletrabalho decorrer de um acordo entre as partes, este dever-se-á manter, desde que respeitados os formalismos legais exigidos, nomeadamente que o acordo das partes nesse sentido se mantenha.

5.10. Nas situações em que o teletrabalho não é obrigatório, deve ser celebrado acordo?

Sim, nas situações em que o teletrabalho não é obrigatório e sempre que as funções sejam compatíveis, o empregador deve promover o recurso a este regime, celebrando acordo por escrito com os trabalhadores, devendo privilegiar em especial os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, que não tenham tomado a iniciativa de requerer o teletrabalho.

5.11. Quais são os direitos e deveres dos trabalhadores em regime de teletrabalho?

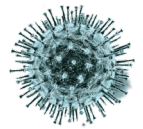
O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida igualdade de tratamento.

5.12. 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.

5.13. 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.



5.14. Como deve ser feita a comunicação entre o trabalhador, o serviço e demais trabalhadores?

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.

5.15. Como se deve garantir a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho?

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.

5.16. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2020, de 14 de outubro, aplica-se aos trabalhadores dos serviços essenciais?

Não. Esta resolução não se aplica aos trabalhadores dos serviços essenciais a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

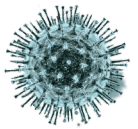
6. Exercício presencial de funções

6.1. Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho, como é possível dar resposta às necessidades de prevenção decorrentes da pandemia?

Devem ser implementadas, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente, a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais, horários diferenciados de entrada e saída, horários diferenciados de pausas e de refeições, e dando especial atenção aos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

6.2. No âmbito do COVID 19, o caso dos imunodeprimidos e doentes crónicos pode considerar-se motivo justificativo para autorização da modalidade de jornada contínua?

Sim, na modalidade de jornada contínua, a situação de emergência de saúde pública decorrente de COVID-19 considera-se motivo justificativo para a sua autorização, para efeitos do disposto na alínea f) do n.º 3 do artigo



114.º da LTFP, no caso dos imunodeprimidos e doentes crónicos que possuam declaração médica atestando a sua situação de risco, devendo determinar a redução do período normal de trabalho em uma hora.

6.3. Aos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho pode ser imposto o exercício de funções em local diferente do habitual?

Sim. Aos trabalhadores da AP 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.

6.4. Nas situações previstas na FAQ anterior que critérios devem ser privilegiados?

Quando haja lugar a reafetação do trabalhador a local diferente do habitual, devem, sempre que possível, ser privilegiados os seguintes critérios:

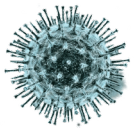
- Trabalhador que não pertença aos grupos de risco identificados pelas autoridades de saúde;
- Trabalhador sem dependentes a cargo que pertençam aos grupos de risco identificados pelas autoridades de saúde;
- A maior proximidade à residência do trabalhador.

6.5. No contexto da pandemia da doença COVID -19, que medidas deverão os empregadores adotar na organização do tempo de trabalho?

O empregador público deve adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores e que evitem a respetiva aglomeração, nomeadamente a promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa/unidade orgânica, e a alternância das pausas para descanso entre os trabalhadores das diferentes unidades orgânicas.

6.6. No contexto da pandemia da doença COVID 19, quem pode ser abrangido pelas medidas de organização do tempo de trabalho?

Todos os trabalhadores com vínculo de emprego publico, incluindo os trabalhadores com vínculos de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto, os trabalhadores a tempo parcial e os prestadores de serviço que estejam a prestar atividade nos órgãos, serviços e outras entidades da Administração Pública, incluindo a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só podem ser efetuados fora do período de funcionamento dos serviços



6.7. No contexto da pandemia da doença COVID -19, em que situações os empregadores públicos devem implementar regras de desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho?

Quando se verifique a prestação de trabalho em simultâneo por 50 ou mais trabalhadores nos órgãos, serviços e outras entidades da Administração Pública, nos locais de prestação de trabalho, incluindo áreas comuns, instalações de apoio e zonas de acesso.

6.8. Como poderá ser efetuado o desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho?

Os horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho devem ser estabelecidos com intervalos mínimos de 30 minutos entre si, até ao limite de uma hora, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, sobretudo em horas de ponta concentradas.

6.9. Quais as situações nas quais se poderão afastar as regras de desfasamento de horários?

Excetuam-se as situações em que tal alteração cause prejuízo sério ao trabalhador, designadamente pela inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento; ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

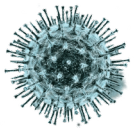
Também as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador público.

6.10. Quais os procedimentos que o empregador público deve cumprir na implementação das regras de desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho?

A alteração do horário de trabalho deve ser precedida de consulta prévia aos trabalhadores e manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana e devendo fazê-la sempre com pelo menos cinco dias de antecedência.

6.11. Podem ser alterados os limites máximos do período normal de trabalho, ou pode ser alterado trabalho diurno por trabalho noturno?

Não, a alteração do horário de trabalho não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.



6.12. Que outras medidas se podem adotar quando o trabalho presencial se mostre necessário?

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, dando especial atenção aos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

6.13. Podem ser realizadas medições de temperatura corporal a trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho?

Sim, no atual contexto da doença COVID-19, e exclusivamente por motivos de proteção da saúde do próprio e de terceiros, podem ser realizadas medições de temperatura corporal a trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho. No entanto, estas não prejudicam o direito à proteção individual de dados, sendo expressamente proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma.

6.14. Caso haja medições de temperatura superiores à normal temperatura corporal qual o procedimento a adotar?

Caso haja medições de temperatura superiores à normal temperatura corporal o acesso dessa pessoa ao local de trabalho pode ser impedido.

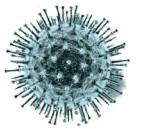
6.15. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2020, de 14 de outubro, aplica-se aos trabalhadores dos serviços essenciais?

Não. Esta resolução não se aplica aos trabalhadores dos serviços essenciais a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

7. Formação à distância

7.1. Onde se deve realizar a frequência das ações de formação?

A frequência de ações de formação a distância deve ser realizada a partir do domicílio do trabalhador sempre que este declare dispor dos meios tecnológicos necessários para o efeito.



7.2.O que fazer caso o trabalhador não disponha dos meios tecnológicos necessários para frequentar ações de formação?

Caso o trabalhador não disponha dos meios tecnológicos necessários para a frequência de ações de formação a distância, deve o empregador público disponibilizar os mesmos, permitindo ao trabalhador a frequência daquelas ações com recurso aos equipamentos existentes nas suas instalações, disponibilizando, sempre que possível e, se necessário, uma sala onde o trabalhador as possa frequentar respeitando a necessária distância social.