

1. Faltas do trabalhador ⁽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. Consideram-se justificadas, sem perda de direitos, salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência determinada por via legislativa ou administrativa de fonte governamental, quando ocorridas nas seguintes situações:

- a) Fora dos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 6726-A/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, de 8 de julho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho;
- b) Nos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 6726-A/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, de 8 de julho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho.

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 se o mesmo tiver deficiência ou doença crónica.

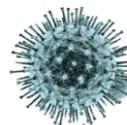
1.3. Como interpretar o conceito de "menor de 12 anos" / "maior de 12 anos"?

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⁾ Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, e Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, ambos na sua redação atual.



1.5. 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.

1.6. Que tipo de apoio financeiro posso ter?

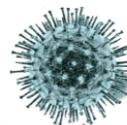
Fora dos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos ii e iv ao Despacho n.º 6726-A/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, suplemento, de 8 de julho de 2021, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, bem como durante o período de 2 a 9 de janeiro de 2022, o trabalhador tem direito a um apoio financeiro excecional correspondente a 2/3 da sua remuneração base, sendo considerada para efeitos de cálculo a remuneração base declarada em outubro de 2021. O trabalhador tem ainda direito ao referido apoio no período de 27 a 31 de dezembro de 2021, durante a suspensão:

- a) Das atividades de apoio à primeira infância de creches, creche familiar e amas, as atividades de apoio social desenvolvidas em centro de atividades e capacitação para a inclusão, e centro de atividades de tempos livres;
- b) Das atividades letivas e não letivas previstas para os estabelecimentos particulares de ensino especial a que se refere o Despacho n.º 12123-M/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 239, de 13 de dezembro de 2021;
- c) Das atividades educativas, letivas e não letivas, incluindo de animação e apoio à família, dos estabelecimentos da educação pré-escolar e do primeiro e segundo ciclos do ensino básico, em estabelecimentos cujo funcionamento se encontrasse previsto para este período.

Este apoio pode corresponder a 100% da remuneração base quando a composição do agregado familiar do trabalhador seja monoparental e o filho, ou outro dependente que esteja confiado por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito, seja beneficiário da majoração do abono para família monoparental; ou quando os dois progenitores beneficiem do apoio, semanalmente de forma alternada.

Note-se que:

- a) Nas famílias monoparentais com filho ou dependente a cargo, menor de 12 anos, o progenitor pode optar pelo regime de teletrabalho ou pelo apoio excecional à família, ainda que existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho;
- b) Nas famílias com pelo menos um filho ou dependente a cargo, menor de 12 anos, um dos progenitores pode optar pelo apoio excecional à família, ainda que existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho e mesmo que o outro progenitor esteja em teletrabalho;



c) Nas famílias com filhos ou dependentes com deficiência ou doença crónica, um dos progenitores pode optar pelo apoio excecional à família, ainda que existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho e mesmo que o outro progenitor esteja em teletrabalho.

O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora a sua opção por escrito, com a antecedência de três dias relativamente à data de interrupção.

1.7. Quem me vai pagar o apoio financeiro?

Na administração central do Estado, o apoio financeiro é suportado na totalidade pelo empregador público, mantendo a entidade empregadora as contribuições para o sistema de segurança aplicável em cada caso.

No caso do setor empresarial do Estado, será suportada em partes iguais pela entidade empregadora e pela entidade de Segurança Social. Quando esteja em causa a atribuição do apoio excecional que corresponda a 100% da remuneração base, o valor da parcela paga pela segurança social é aumentado até perfazer esse valor. Quando esteja em causa a atribuição do apoio excecional que corresponda a 100% da remuneração base, ou se trate de trabalhador que se encontre a exercer atividade em regime de teletrabalho com direito a beneficiar dos apoios excecionais à família, as entidades empregadoras estão isentas do pagamento das contribuições para a segurança social da sua responsabilidade.

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

O apoio excecional à família, independentemente dos contornos que assuma, tem em 2021 como valor mínimo 665 euros (1 remuneração mínima mensal garantida) e como valor máximo do apoio 1995 euros (3 vezes a remuneração mínima mensal garantida). Em 2022, os valores mínimo e máximo serão de 705 euros e de 2115 euros, respetivamente.

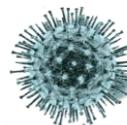
1.9. Como posso pedir o apoio financeiro?

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.

Quando esteja em causa a atribuição do apoio excecional a 100% da remuneração base, ou se trate de trabalhador que se encontre a exercer atividade em regime de teletrabalho, com direito a beneficiar dos apoios excecionais à família, o trabalhador declara perante a sua entidade empregadora, por escrito e sob compromisso de honra, que se encontra, respetivamente, numa das situações previstas.

1.10. Sobre o valor do apoio são devidas quotizações?

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

**1.11. 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.

1.12. O regime de assistência a filho, no âmbito do isolamento profilático, aplica-se no encerramento das escolas?

Sim, se, durante o encerramento da escola decretado pelo Governo, a criança ficar em situação de isolamento decretado pela autoridade de saúde, aplica-se o regime previsto para estes casos, suspendendo-se o pagamento da prestação excecional de apoio à família.

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

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

1.14. 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.

1.15. Em que casos o trabalhador que se encontre a exercer atividade em regime de teletrabalho pode beneficiar dos apoios excecionais à família?

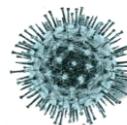
Nas famílias monoparentais com filho ou dependente a cargo, menor de 12 anos, o progenitor pode optar pelo regime de teletrabalho ou pelo apoio excecional à família, ainda que existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho;

Nas famílias com pelo menos um filho ou dependente a cargo, menor de 12 anos, um dos progenitores pode optar pelo apoio excecional à família, ainda que existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho e mesmo que o outro progenitor esteja em teletrabalho;

Nas famílias com filhos ou dependentes com deficiência ou doença crónica, um dos progenitores pode optar pelo apoio excecional à família, ainda que existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho e mesmo que o outro progenitor esteja em teletrabalho.

1.16. Qual o procedimento que o trabalhador deve seguir para exercer este direito?

O trabalhador que se encontre a exercer atividade em regime de teletrabalho e opte por interromper a sua atividade para prestar assistência à família, comunica à entidade empregadora a sua opção por escrito, com a antecedência de três dias relativamente à data de interrupção.



O trabalhador deve ainda declarar perante a sua entidade empregadora, por escrito e sob compromisso de honra, que se encontra numa das situações enumeradas na FAQ anterior.

1.17. Os apoios referidos neste capítulo são cumuláveis com outros apoios?

Os apoios excecionais à família não são cumuláveis com outros apoios excecionais ou extraordinários criados para resposta à pandemia da doença COVID-19.

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 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?

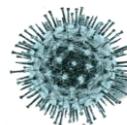
Podem ficar na situação de isolamento profilático, os trabalhadores que, não se encontrando doentes, não possam comparecer ao serviço na sequência de determinação da autoridade de saúde competente, e desde que:

- 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. Pode ser emitida declaração provisória de isolamento profilático? ⁽³⁾

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

⁽³⁾ Artigos 19.º-A e 19.º-B do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, aditados pelo Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 4 de novembro.



Sim. Na sequência do contacto com o SNS24, pode ser emitida uma declaração comprovativa da existência de uma situação de risco para a saúde pública, suscetível de determinar o processo de avaliação, para fundamentar a ausência do local de trabalho, com as seguintes especificidades:

- A declaração é válida por um período máximo de 14 dias ou até ao contacto operado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde;
- Da declaração consta a data início e a data fim;
- Não se aplica aos trabalhadores que possam recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho;
- A impossibilidade de realização de teletrabalho é atestada por uma declaração da entidade patronal;
- A declaração é emitida em formato eletrónico e desmaterializado, sendo acessíveis através da Internet, mediante código de acesso emitido para esse efeito.

2.5. Quem pode determinar o isolamento profilático?

O isolamento profilático é determinado pela autoridade de saúde competente.

2.6. 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.

2.7. 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, sendo emitida em formato eletrónico e desmaterializado, acessíveis através da Internet, mediante código de acesso emitido para esse efeito.

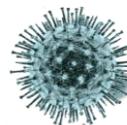
2.8. Como se desencadeia o processo para que uma pessoa tenha de ficar em isolamento profilático?

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

2.9. 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.

2.10. 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.

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

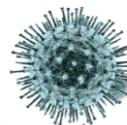
No caso de existir um doente confirmado com COVID-19 num empregador público, é a Autoridade de Saúde que entra em contacto com a entidade empregadora (em articulação com a Secretaria-Geral respetiva) por forma a identificar os trabalhadores que podem vir a ser considerados "*contactos próximos*" do doente.

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.

2.12. 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.).

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. 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?

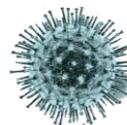
Não. O número de dias de atribuição de um dos subsídios referidos no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, não releva para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil.

2.16. 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.

2.17. 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 pessoas com condições de imunossupressão ⁽⁴⁾

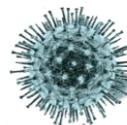
3.1. Em que consiste o regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão?

Este regime permite que as pessoas com condições de imunossupressão que careçam de administração de uma dose adicional da vacina contra a COVID-19 nos termos das normas da Direção-Geral da Saúde vigentes a 1 de outubro de 2021 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. O que deve constar da declaração médica que justifica a ausência e quem a deve emitir?

A declaração médica deve atestar a condição de saúde do trabalhador que justifica a sua especial proteção, e ser emitida, com data e assinatura legível, por médico da especialidade conexas aos fundamentos clínicos.

⁽⁴⁾ Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.



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

Não, exceto quando exceda 30 dias por ano.

4. Doença ⁽⁵⁾

4.1. Se o trabalhador se encontrar em situação de doença com COVID 19, 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 isolamento, 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?

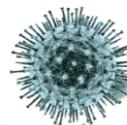
Nas situações de doença do trabalhador por Covid-19 a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera.

5. Teletrabalho ⁽⁶⁾

5.1. A adoção do teletrabalho é recomendada a partir de 1 de dezembro de 2021 no âmbito das medidas de prevenção relativas à pandemia de COVID-19?

⁽⁵⁾ Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.

⁽⁶⁾ Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de novembro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 181-A/2021, de 23 de dezembro, e pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 2-A/2022, de 7 de janeiro, Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, e Despacho n.º 8053-A/2021, de 13 de agosto.



Sim. De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de novembro, a partir de 1 de dezembro, é recomendado, em todo o mesmo território, a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam, no âmbito das medidas de prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença COVID-19. Note-se, contudo, que **o teletrabalho é obrigatório até 14 de janeiro de 2022**, tendo em conta a necessidade de contenção de contactos no período após o Natal e Ano Novo.

5.2. Em que casos específicos se verifica a obrigatoriedade de adoção do teletrabalho?

Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, nas seguintes situações:

- a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;
- b) O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- c) O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.

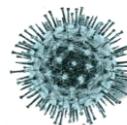
5.3. O teletrabalho, mesmo quando obrigatório, tem de ser compatível com as funções exercidas?

Sim. O teletrabalho, por natureza, só é possível quando seja compatível com as funções exercidas, ou seja, possa ser exercido fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. Assim, por exemplo, a prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público enquadra-se nos casos em que aquela se revela indissociável da presença física do trabalhador no local de trabalho, pelo que nunca é compatível com o teletrabalho⁷.

5.4. A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público é compatível com o teletrabalho?

Não. Conforme referido na resposta anterior, a prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público não é compatível com teletrabalho.

⁷ Despacho n.º 8053-A/2021, de 13 de agosto, aplicável por força da alínea b) do n.º 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021.



5.5. 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.

5.6. Quem disponibiliza os instrumentos para o exercício de funções em regime de teletrabalho?

Os instrumentos de teletrabalho devem ser disponibilizados pelo empregador público. Quando tal não for possível, e o trabalhador assim o consinta, pode o teletrabalho ser realizado através dos meios que o mesmo detenha, competindo ao empregador público a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

5.7. 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.

5.8. 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.

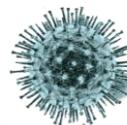
5.9. Como se deve garantir a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho?

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.

6. Exercício presencial de funções ⁽⁸⁾

6.1. Como é possível dar resposta às necessidades de prevenção decorrentes da pandemia?

⁽⁸⁾ Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de novembro, Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, e Despachon.º 8053-A/2021, de 13 de agosto.



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, horários diferenciados de entrada e saída, horários diferenciados de pausas e de refeições.

6.2. No âmbito da COVID 19, o caso das pessoas com condições de imunossupressão pode considerar-se motivo justificativo para autorização da modalidade de jornada contínua?

Sim, a situação de emergência de saúde pública decorrente da COVID-19 considera-se motivo justificativo para autorização da modalidade de jornada contínua, nos termos previstos na alínea f) do n.º 3 do artigo 114.º da LTFP, no caso dos trabalhadores que se encontram abrangidos pelo regime excepcional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, e que possuam a respetiva declaração médica, devendo determinar a redução do período normal de trabalho diário até uma hora.

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

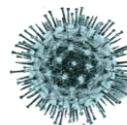
O empregador público deve adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores e que evitem a respetiva aglomeração, nomeadamente a promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas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

6.4. 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 público, 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

6.5. 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.



6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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.