

Orientações para o funcionamento dos serviços públicos

O [Despacho n.º 3614-D/2020 do Gabinete da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, de 23 de março](#) define orientações para os serviços públicos em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

Este Despacho entrou em vigor no dia 23 de março de 2020 e produz efeitos durante o estado de emergência, podendo a sua vigência ser prorrogada enquanto perdurar a atual situação de emergência de saúde pública, tendo em vista garantir a proteção na saúde dos trabalhadores da Administração Pública, bem como a essencial prestação de serviços públicos e até à sua cessação.

Destacam-se as seguintes orientações:

I. Em matéria de teletrabalho

- a) 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.
- b) O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida igualdade de tratamento.
- c) A sujeição ao regime de teletrabalho, no âmbito do estado de emergência declarado pelo Presidente por ter natureza obrigatória, por força do disposto no artigo 6.º do Decreto n.º 2 - A/2020, de 20 de março.
- d) Como medida para compensar as despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório, o trabalhador mantém o direito ao equivalente ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho.
- e) O trabalhador em regime de teletrabalho fica sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário semanal aplicáveis aos restantes trabalhadores, podendo ser isento de horário de trabalho, nos mesmos termos previstos no seu contrato de trabalho.

- f) Em conformidade com as medidas de contingência e as limitações ao direito de deslocação, o teletrabalho deve ser realizado no domicílio do trabalhador, devendo o empregador público respeitar a privacidade deste, bem como os seus tempos de descanso e de repouso e da sua família.
- g) Sem prejuízo da salvaguarda da privacidade do trabalhador, 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 daquele da respetiva organização. Estas teleconferências devem ser previamente agendadas, para salvaguarda da privacidade do trabalhador e da sua família.
- h) 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.
- i) Quando 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, nos termos e ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março, e até à sua cessação.
- j) A duração do exercício de funções no regime de teletrabalho obrigatório determinado no âmbito do estado de emergência não releva para o cômputo do limite de três anos a que se refere o n.º 1 do artigo 167.º do Código de Trabalho.

2. Presença obrigatória dos trabalhadores nos seus postos de trabalho

É imposta a presença dos trabalhadores nos seus postos de trabalho sempre que:

- a) 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.
- b) 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.

- c) 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. O que é igualmente válido para os trabalhadores cujas funções 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;

3. Em matéria de mobilidade

Os dirigentes máximos dos serviços não devem, salvo em casos devidamente fundamentados:

- a) Constituir novas situações de mobilidade entre dois órgãos ou serviços, nem entre unidades orgânicas desconcentradas, de um mesmo órgão ou serviço;
- b) Fazer cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços que impliquem o regresso do trabalhador ao serviço de origem.

Podem, no entanto, os dirigentes máximos dos serviços, através de decisão fundamentada, autorizar a mobilidade excepcional 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.

3. Alteração do local de trabalho, do horário ou da entidade

O empregador público, para salvaguarda quer do interesse público, quer do interesse do trabalhador, pode impor aos trabalhadores da Administração Pública que não estejam em teletrabalho o exercício de funções em local diferente do habitual, em entidade diversa ou em condições e horários de trabalho diferentes, nos seguintes termos:

- a) Por razões de gestão do órgão ou serviço e para acautelar o cumprimento das suas atribuições, por determinação do dirigente máximo, pode ser imposto ao trabalhador o exercício de funções em diferente atividade, inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, e/ou em local diferente do habitual designadamente em diferente posto de trabalho ou unidade orgânica, ainda que desconcentrada.

- b) Quando haja lugar a reafetação do trabalhador a local diferente do habitual, devem, sempre que possível, ser privilegiados os seguintes critérios:
- i) Trabalhador que não pertença aos grupos de risco identificados pelas autoridades de saúde;
 - ii) Trabalhador sem dependentes a cargo que pertençam aos grupos de risco identificados pelas autoridades de saúde;
 - iii) A maior proximidade à residência do trabalhador.
- c) 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.
- d) Desde que garantidas as funções essenciais que só possam ser asseguradas de forma presencial, e sempre que possível, o trabalhador deve ser sujeito a reafetação a posto de trabalho que lhe permita o exercício de funções em teletrabalho, ainda que a tempo parcial.

4. Medidas de reorganização a adotar em caso de trabalho presencial

Nas situações em que seja imprescindível o exercício de funções de forma presencial, a tempo integral ou parcial, sem colocar em causa as atividades essenciais do serviço e do trabalhador e em função da sua natureza, devem ser adotadas as seguintes medidas:

- a) Reorganização dos locais de trabalho, permitindo o máximo de distanciamento entre trabalhadores, e, sempre que possível, reduzindo o número de trabalhadores por sala;
- b) Quando não seja possível garantir um distanciamento mínimo de segurança, devem ser adotados preferencialmente horários desfasados;
- c) Adoção de horários específicos de harmonia com o disposto na Lei de Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho, podendo combinar, ao longo da semana ou do mês, diversas modalidades de horário de trabalho;
- d) A título excecional, e sempre que outra modalidade não se afigure possível, adoção da modalidade de horário concentrado, prevista no artigo 209.º do Código do Trabalho;

- e) O intervalo de descanso deve ter a duração de uma hora, salvo quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial;
- f) Na modalidade de horário flexível:
 - i) As plataformas fixas devem ter, no seu conjunto, a duração de quatro horas;
 - ii) O intervalo entre plataformas deve ser de uma hora, o que vai obrigar a estruturação na maior parte dos órgãos/serviços;
 - iii) O cumprimento da duração de trabalho ser aferido ao mês.
- g) Possibilidade de adoção da modalidade de jornada contínua: considera-se a situação de emergência de saúde pública decorrente de COVID-19 como motivo justificativo para a sua autorização, para efeitos do disposto na alínea f) do n.º 3 do artigo 114.º da LTFP, devendo determinar a redução do período normal de trabalho em uma hora (em caso de trabalho presencial).
- h) É admitido o recurso aos regimes de adaptabilidade e banco de horas.

Cabe à Direção-Geral da Administração e Emprego Público acompanhar a aplicação das referidas orientações.

4. Serviços da administração local

- a) As orientações constantes deste Despacho constituem recomendações às autarquias locais e demais entidades da administração local, com as necessárias adaptações e no estrito respeito pelas suas legítimas competências e da autonomia do poder local.
- b) No que se refere aos serviços públicos locais, em especial os Espaços Cidadão e ao regime de prestação de trabalho na administração local, são definidas as seguintes recomendações para as autarquias locais, no respeito da autonomia do poder local:
 - i) Assegurar, de acordo com a respetiva autonomia e sempre que as condições o permitam, a manutenção do atendimento ao público presencial nos Espaços de Cidadão ou nos espaços de atendimento municipal, disponibilizando serviços que não possam ser prestados por via digital ou telefónica, preferencialmente por marcação, nos termos do disposto na alínea e) do n.º 3;

- ii) Garantir a manutenção de todos os serviços públicos essenciais legalmente previstos, cuja não manutenção coloque em causa a saúde e a segurança públicas;
 - iii) Difundir informação relevante atualizada para os cidadãos através dos portais, das redes sociais e de folhetos a disponibilizar em cada porta ou caixa do correio, em linguagem acessível a toda a comunidade;
 - iv) Reforçar os serviços de proximidade existentes, considerando as necessidades dos grupos de risco e das pessoas em situação de maior vulnerabilidade.
- c) A Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I. P.), emite orientações quanto ao funcionamento dos Espaços Cidadão, promovendo a articulação entre as autarquias e as entidades cujos serviços sejam prestados naqueles Espaços.

Porto, 31 de março de 2020