

NOTA

Despacho n.º 5419-A/2020, de 11 de maio

O presente despacho vem **prorrogar a vigência do Despacho n.º 3614-D/2020**, da Ministra da Modernização e da Administração Pública que definia orientações em matéria de regime de trabalho e sobre o funcionamento dos serviços com atendimento públicos, **mantendo-se as orientações nele contidas**, com as necessárias adaptações decorrentes da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, declarada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril.

Entra em vigor com a sua publicação e **produz efeitos a dia 3 de maio de 2020**, vigorando durante a situação de calamidade declarada na RCM atrás referida..

Assim, mantêm-se, entre outras, as regras constantes no quadro abaixo:

Modalidades de trabalho	Orientações
Teletrabalho	<p>Exercício de funções</p> <ul style="list-style-type: none">• A regra é o teletrabalho, sempre que as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.• No entanto, pode ser determinada a presença dos trabalhadores em determinadas circunstâncias:• Quando seja determinado pelo dirigente máximo do serviço, atendendo à necessidade de ser prestado apoio técnico ou administrativo presencial aos dirigentes;• A natureza das suas funções seja necessária para assegurar o normal

Modalidades de trabalho	Orientações
Teletrabalho	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quando seja necessária a 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; • Quando 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; <p>Direitos e deveres dos trabalhadores em Teletrabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os trabalhadores em teletrabalho têm o mesmo tratamento que os trabalhadores presenciais; • A sujeição ao regime de teletrabalho, no âmbito do estado de emergência e por ter natureza obrigatória não obriga à celebração de acordo escrito com o empregador público e terá duração do estado de emergência; • Os trabalhadores encontram-se sujeitos aos períodos de trabalho aplicáveis aos trabalhadores presenciais e aos definidos no seu contrato de trabalho, (isenção de horário de trabalho, horário de 35 horas semanais); • O teletrabalho deve ser realizado no domicílio do trabalhador, deve ser respeitada a privacidade, os períodos de descanso e de repouso e da sua família; • Os trabalhadores mantêm o direito ao valor equivalente ao subsídio de refeição; • Os instrumentos de teletrabalho podem ser disponibilizados pelo empregador público, ou, quando não seja possível, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha,

Modalidades de trabalho	Orientações
Teletrabalho	<p>devendo o empregador público diligenciar pela devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, devendo estas ser previamente agendadas.
Mobilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Não devem ser constituídas novas situações de mobilidade entre dois órgãos ou serviços ou entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço; • Não devem cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços que impliquem o regresso do trabalhador ao serviço de origem; • Podem ser autorizadas as supra referidas situações em situações devidamente justificadas e a situação de 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.
Trabalhadores presenciais	<p>Direitos e deveres dos trabalhadores Presenciais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aos trabalhadores presenciais pode ser imposta para salvaguarda quer do interesse público, quer do interesse do trabalhador, o exercício de funções em local diferente do habitual, em entidade diversa ou em condições e horários de trabalho diferentes, nas seguintes condições: <ol style="list-style-type: none"> a) Por razões de gestão do órgão ou serviço e para acautelar o cumprimento das suas atribuições 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, devendo ser privilegiados os

Modalidades de trabalho	Orientações
Trabalhadores presenciais	<p>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 e a maior proximidade à residência do trabalhador;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imposição de frequência de ações de formação à distância com recurso a plataformas de apoio ao ensino e aprendizagem à distância ou outros meios eletrónicos; • Os trabalhadores devem ser sujeitos a reafetação a posto de trabalho que lhe permita o exercício de funções em teletrabalho, ainda que a tempo parcial; • Quando o exercício de funções de forma presencial for imprescindível, devem ser tidas as seguintes condições físicas: o máximo de distanciamento entre trabalhadores e a redução do número de trabalhadores por sala, • Quando esta forma de organização não foi possível por motivos logísticos, devem ser privilegiados os horários desfasados, horários específicos, podendo ser combinados, ao longo da semana ou do mês várias modalidades de horário de trabalho; • A título excepcional poder ser adaptado o horário concentrado, previsto no artigo 209.º do CT que, a possibilidade, por acordo entre as partes, do período normal de trabalho diário ser aumento até quatro horas diárias, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho; • Diploma também prevê o recurso aos regimes de adaptabilidade e banco de horas; • As plataformas fixas devem ter, no seu conjunto, a duração de quatro horas, devendo o intervalo entre elas ser de uma hora e o cumprimento da duração de trabalho é aferida mensalmente; • O intervalo de descanso deve ter a duração de uma hora, salvo quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial;

Modalidades de trabalho	Orientações
Trabalhadores presenciais	<ul style="list-style-type: none">• Considera-se motivo justificativo para autorização dos pedidos de jornada contínua, ao abrigo da alínea f) do artigo 114.º da LTFP, a situação de emergência de saúde pública em que nos encontramos, devendo determinar a redução do período normal de trabalho em uma hora;

DSRHDO/DRH

12.05.2020