

Foi publicado o Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, que define orientações para os serviços públicos, em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, que veio regulamentar a aplicação do estado de emergência, entre as quais:

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;
- 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;
 - A natureza das suas funções obrigue à consulta de bases de dados ou outras aplicações consideradas sensíveis 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;
- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida igualdade de tratamento;
- A sujeição ao regime de teletrabalho, no âmbito do estado de emergência, não obriga à celebração de acordo escrito com o empregador público;
- 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;
- 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;

- O teletrabalho deve ser realizado no domicílio do trabalhador, devendo o empregador respeitar a privacidade deste, bem como os seus tempos de descanso e de repouso e da sua família;
- 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 a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho;
- O trabalhador mantém sempre o direito ao equivalente ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho, para compensar as despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório;
- 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;
- As teleconferências devem ser previamente agendadas, para salvaguarda da privacidade do trabalhador e da sua família;
- No momento em que deixar de vigorar o estado de emergência, retoma-se a normal prestação de trabalho, nos mesmos termos em que se fazia antes da situação de emergência, a menos que outras medidas de contingência ainda se justifiquem e até à sua cessação.

MOBILIDADE

- Os dirigentes máximos dos serviços não devem, salvo em casos devidamente fundamentados:
 - Constituir novas situações de mobilidade entre dois órgãos ou serviços;
 - Constituir novas situações de mobilidade entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;
 - Fazer cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços que impliquem o regresso do trabalhador ao serviço de origem;
- Os dirigentes máximos dos serviços podem, através de decisão fundamentada, autorizar a mobilidade excecional e temporária de trabalhadores entre serviços, a pedido do trabalhador e tendo em vista a maior aproximação dos trabalhadores à sua residência, evitando deslocações desnecessárias, desde que não haja prejuízo para o serviço.

TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUE NÃO ESTEJAM EM TELETRABALHO

Para salvaguarda quer do interesse público, quer do interesse do trabalhador, pode ser imposto, pelo empregador público, o exercício de funções em local diferente do habitual, em entidade diversa ou em condições e horários de trabalho diferentes, nos seguintes termos:

- 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;
- Quando haja lugar a reafectação 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 identificado pelas autoridades de saúde;
 - A maior proximidade à residência do trabalhador;
- Pode ser imposto aos trabalhadores a frequência de ações de formação à distância, realizadas por entidades formadoras ou pelo próprio empregador público;
- O trabalhador deve ser sujeito a reafectação a posto de trabalho que lhe permita o exercício de funções em teletrabalho, ainda que a tempo parcial, desde que garantidas as funções essenciais que só possam ser asseguradas de forma presencial, e sempre que possível;
- 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:
 - Reorganização dos locais de trabalho, permitindo o máximo de distanciamento entre trabalhadores, e, sempre que possível, reduzindo o número de trabalhadores por sala;
 - Quando não seja possível garantir um distanciamento mínimo de segurança, devem ser adotados preferencialmente horários desfasados;
 - Adoção de horários específicos de harmonia com o disposto na LTFP e no Código do Trabalho, podendo combinar, ao longo da semana ou do mês, diversas modalidades de horário de trabalho;
 - A título excecional, e sempre que outra modalidade não se afigure possível, adoção da modalidade de horário concentrado;
 - Na modalidade de horário flexível, 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 ser aferido ao mês;

- Na modalidade de jornada contínua, a situação de emergência de saúde pública decorrente de COVID-19 considera-se motivo justificativo para a sua autorização, devendo determinar a redução do período normal de trabalho em uma hora;
- O intervalo de descanso deve ter a duração de uma hora, salvo quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial;
- Recurso aos regimes de adaptabilidade e banco de horas.

ENTRADA EM VIGOR E VIGÊNCIA

O Despacho **entrou em vigor no dia 23 de março de 2020 e produzirá efeitos durante o estado de emergência** e a vigência do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

A vigência pode ser prorrogada enquanto perdurar a situação de emergência de saúde pública, nomeadamente tendo em vista garantir a proteção na saúde dos trabalhadores.

Ana Rita Nascimento
ananascimento@pintoribeiro.pt

Francisca Machado
franciscamachado@pintoribeiro.pt

www.pintoribeiro.pt