

## 1. Apoio excepcional à família <sup>(1)</sup>

### 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, conforme fixado nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, 18 de junho, são consideradas justificadas e o trabalhador terá direito a um apoio excepcional à família, devendo comunicar à entidade empregadora o motivo da ausência através de formulário próprio.

As faltas dadas durante os períodos de interrupção letiva também são consideradas justificadas, no entanto determinam a perda da retribuição.

### 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.

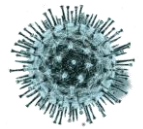
### 1.5. Durante quanto tempo terei direito a este apoio?

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

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

---

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



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

#### **1.7. 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.

#### **1.8. 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.

#### **1.9. 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).

#### **1.10. 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.

#### **1.11. Sobre o valor do apoio são devidas quotizações?**

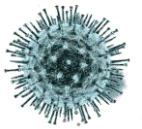
Sim. O trabalhador paga a quotização de 11% do valor total do apoio.

#### **1.12. 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.

#### **1.13. 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.



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

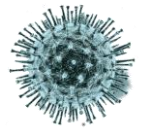
Não, o apoio monetário excecional só pode ser auferido por um dos progenitores/adotantes.

**1.15. 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.

**1.16. 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 <sup>(2)</sup>

### 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. Quem pode determinar o isolamento profilático?

O isolamento profilático é determinado pela autoridade de saúde competente.

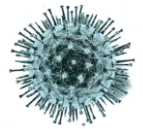
### 2.5. Quem é a Autoridade de Saúde competente?

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?

---

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



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](http://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.

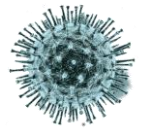
### **2.9. A declaração da Autoridade de Saúde é uma baixa médica?**

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 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 inicialmente o regime das faltas por isolamento profilático.

Quando se verifique a doença, ser-lhe-á aplicável o regime de faltas e de proteção social já previstos na lei para qualquer situação de doença, com a especificidade de a atribuição do subsídio de doença não estar sujeita a período de espera.

**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.

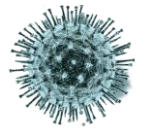
Se nenhuma situação destas puder ocorrer, as faltas do trabalhador são equiparadas a faltas por assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar. Neste caso, a certificação das situações de isolamento substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho, bem como para efeitos de atribuição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

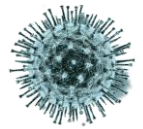
Podem verificar-se três situações:

- 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. Doença <sup>(3)</sup>

#### 3.1. 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 por infeção de Coronavírus, 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 especificidades quanto ao período de espera.

#### 3.2. 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.

#### 3.3. O que deve fazer o trabalhador impedido de comparecer ao serviço por motivo de doença, seja ela do próprio ou de familiar?

O trabalhador impedido de comparecer ao serviço por motivo de doença do próprio ou do seu familiar deve, logo que possível, contactar o empregador, informando-o da data de início e da duração previsível da situação de incapacidade para o trabalho, bem como do local onde se encontra e apresentar o documento comprovativo da doença, preferencialmente através de meios eletrónicos, no prazo de cinco dias úteis.

#### 3.4. Caso o trabalhador não disponha de meios eletrónicos que lhe permitam o envio do documento comprovativo da doença, como deve proceder?

Quando o trabalhador informa o empregador da data de início e da duração previsível da situação de incapacidade para o trabalho, e do local onde se encontra, deve ainda comunicar que não dispõe de meios eletrónicos que lhe permitam proceder ao envio do documento comprovativo da doença. Terminado o estado de emergência, o trabalhador apresenta ou remete, pelas vias legalmente definidas e no prazo de cinco dias úteis, o documento original, comprovativo da doença.

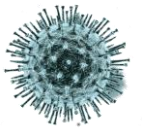
#### 3.5. Como deve proceder o trabalhador em caso de doença ocorrida no estrangeiro?

Nas situações de doença ocorrida no estrangeiro, o trabalhador deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao serviço no prazo de sete dias úteis, devendo, quando possível, apresentar o documento

---

<sup>(3)</sup> Despacho n.º 4460-A/2020, de 13 de abril, e Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.





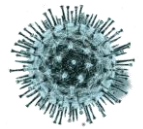
comprovativo da doença, preferencialmente através de meios eletrônicos. O prazo para envio do documento original do comprovativo de doença é prorrogado por mais dez dias úteis, a contar da data em que cesse o eventual dever de recolhimento decorrente da COVID-19, na localidade em que o trabalhador se encontre, ou da reabertura do serviço consular mais próximo.

**3.6. O trabalhador que deva ser submetido a junta médica obrigatória pode apresentar-se ao serviço antes que esta se tenha verificado?**

Nas situações previstas no n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, quando o trabalhador se apresentar ao serviço antes de ser submetido a junta médica, fica dispensado de o fazer futuramente, considerando-se justificadas todas as faltas que apenas seriam justificáveis pela referida junta.

**3.7. Os trabalhadores em situação de doença podem ausentar-se da sua residência?**

Sobre os trabalhadores em situação de doença impende um dever especial de recolhimento domiciliário.



## 4. Teletrabalho <sup>(4)</sup>

### 4.1. A quem são aplicáveis as orientações para os serviços públicos em execução da declaração do estado de emergência definidas no despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março ?

As orientações vertidas no despacho são transversais a todos os serviços da Administração Pública (AP), embora respeitando as especificidades de cada uma das entidades públicas. Não são aplicáveis aos serviços essenciais a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

### 4.2. Em que situações é que o exercício de funções em regime de teletrabalho é obrigatório?

O teletrabalho é de adoção obrigatória, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

### 4.1. Os empregadores públicos podem recusar que um trabalhador preste teletrabalho, mesmo que seja uma função compatível com essa prestação à distância? Em que situações?

Não, durante a vigência destas medidas, o teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo, desde que compatível com as funções exercidas e salvo nos casos de trabalhadores de serviços essenciais.

)

### 4.2. Quais as funções consideradas compatíveis com o 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.

### 4.3. A sujeição ao regime de teletrabalho implica a celebração de acordo escrito?

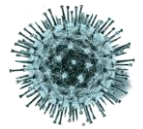
Não é necessário celebrar acordo escrito, atendendo à natureza obrigatória do regime de teletrabalho, no atual estado de emergência.

### 4.4. 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.

---

<sup>(4)</sup> Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março, e Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril.

**4.5. Onde se deve realizar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho?**

O teletrabalho deve ser realizado no domicílio do trabalhador, em conformidade com as medidas de contingência e as limitações ao direito de deslocação,

**4.6. 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.

**4.7. 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.

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

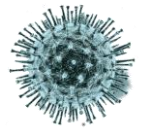
Devem ser diligenciados contactos regulares com o serviço e demais trabalhadores, preferencialmente através de comunicações eletrónicas e teleconferências, a fim de contrariar os efeitos do afastamento físico da organização.

**4.9. 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.

**4.10. Quando termina o exercício de funções em regime de teletrabalho?**

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.



## 5. Exercício presencial de funções <sup>(5)</sup>

### 5.1. Em que situações se impõe a presença física dos trabalhadores nos seus postos de trabalho?

Impõe-se a presença dos trabalhadores da AP 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; bem como 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.

### 5.2. 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.

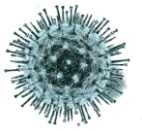
### 5.3. Aos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho pode ser imposto o exercício de funções em condições e horários de trabalho diferentes dos habituais?

Aos trabalhadores da AP que não estejam em teletrabalho pode ser imposto o exercício de funções em condições e horários de trabalho, nos seguintes termos:

- Quando não seja possível garantir um distanciamento mínimo de segurança, devem ser adotados preferencialmente horários desfasados;

---

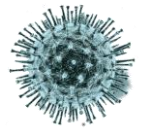
<sup>(5)</sup> Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março.



- Podem ser adotados horários específicos de harmonia com o disposto na LTFP, podendo combinar, ao longo da semana ou do mês, diversas modalidades de horário de trabalho;
- A título excepcional, e sempre que outra modalidade não se afigure possível, pode se optar pela modalidade de horário concentrado;
- Na modalidade de horário flexível, as plataformas fixas devem ter, no seu conjunto, a duração de 4 horas, devendo o intervalo entre elas ser de 1 hora e o cumprimento da duração de trabalho ser aferido ao mês;
- Na modalidade de jornada contínua, a emergência de saúde pública 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.

#### **5.4. 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.



## 6. Formação à distância <sup>(6)</sup>

### 6.1. Nos casos em que não seja possível assegurar o desempenho de funções, nomeadamente em regime de teletrabalho, qual é a alternativa para os trabalhadores?

Nestes casos poderá ser determinado o exercício de funções pelo trabalhador em órgão ou serviço da administração local ou em instituições particulares de solidariedade social ou outras instituições de apoio às populações mais vulneráveis ou a frequência de ações de formação a distância, com recurso a plataformas de apoio ao ensino e aprendizagem remotos ou outros meios eletrónicos.

### 6.2. Pode ser imposto aos trabalhadores a frequência de ações de formação à distância?

Sim. 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.

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

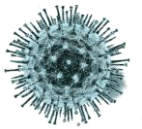
A frequência de ações de formação a distância deve ser realizada a partir do domicílio do trabalhador sempre que este declare dispor dos meios tecnológicos necessários para o efeito.

### 6.4. 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 isoladamente.

---

<sup>(6)</sup> Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março.



## 7. Mobilidade <sup>(7)</sup>

### 7.1. Podem ser constituídas novas situações de mobilidade?

Os dirigentes máximos dos serviços não devem, salvo em casos devidamente fundamentados, constituir novas situações de mobilidade entre dois órgãos ou serviços ou constituir novas situações de mobilidade entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço.

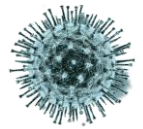
Excecionalmente, os dirigentes máximos dos serviços podem, através de decisão fundamentada, autorizar a mobilidade temporária de trabalhadores entre serviços, a pedido do trabalhador e tendo em vista a maior aproximação dos trabalhadores à sua residência, evitando deslocações desnecessárias, desde que não haja prejuízo para o serviço.

### 7.2. Podem fazer-se cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços?

Os dirigentes máximos dos serviços não devem, salvo em casos devidamente fundamentados, fazer cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços que impliquem o regresso do trabalhador ao serviço de origem.

---

<sup>(7)</sup> Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março.



## 8. Cedência de trabalhadores (8)

### 8.1. Em que situações a administração central pode impor a um trabalhador o exercício de funções na administração local?

Aos trabalhadores da administração central pode ser imposto o exercício de funções na administração local, independentemente do seu consentimento, por acordo entre a autarquia local e o serviço ao qual aquela solicite a “cedência” do trabalhador, desde que:

- O trabalhador não possua mais de 60 anos e não pertença aos grupos sujeitos a dever de especial proteção (imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde devam ser considerados de risco, designadamente os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica e os doentes oncológicos).
- O trabalhador, pela natureza das suas funções, não se encontre abrangido pela adoção do regime obrigatório de teletrabalho.
- Não se verifique uma das situações nas quais se impõe a presença dos trabalhadores da Administração Pública nos seus postos de trabalho - alínea b) do n.º 1 do Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março.
- O empregador público considere, num juízo de proporcionalidade, que tal não prejudica o essencial funcionamento dos serviços que lhe incumbe prosseguir.

### 8.2. Em que outras situações poderá ocorrer a “cedência excepcional” de trabalhadores da administração central e local?

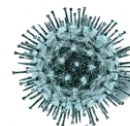
No caso dos trabalhadores da administração central e da administração local, pode ser determinado o exercício de funções, com o seu consentimento, em respostas sociais em funcionamento de instituições particulares de solidariedade social ou outras instituições do setor privado ou social, de apoio às populações mais vulneráveis, pessoas idosas, pessoas com deficiência, crianças e jovens em risco, em estruturas residenciais, apoio domiciliário ou de rua. Também neste caso se aplicam as limitações elencadas na questão anterior.

### 8.3. A quem cabe suportar o pagamento da remuneração e demais encargos tidos com o trabalhador cedido à administração local ou a instituições particulares de solidariedade social ou outras instituições do setor privado ou social?

---

(8) Despacho n.º 4460-A/2020, de 13 de abril.





Enquanto durar a situação excepcional de cedência do trabalhador, cabe ao serviço de origem suportar a remuneração e demais encargos do empregador público, salvo os eventualmente decorrentes da prestação de trabalho suplementar.