

**MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Gabinete da Ministra

**Despacho n.º 3614-D/2020**

*Sumário:* Define orientações para os serviços públicos em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, em execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março.

O Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, veio regulamentar a aplicação do estado de emergência declarado pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública, ocasionada pela doença COVID-19 enquanto pandemia internacional, no sentido de adotar um conjunto de medidas com o intuito de conter a transmissão do vírus e conter a expansão da pandemia.

Tendo esta situação um conjunto de consequências diretas e significativas no funcionamento da Administração Pública, o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, prevê, no n.º 3 do seu artigo 15.º, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, salvo para os serviços essenciais a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, definir orientações em matéria de regime de trabalho e sobre o funcionamento dos serviços públicos de atendimento, bem como, sobre estas mesmas matérias, a articulação com as autarquias locais.

No contexto atual, é particularmente relevante reforçar a coordenação e a articulação global dos serviços da Administração Pública a partir da área governativa da Modernização do Estado e da Administração Pública (MEAP), recorrendo e potenciando as atribuições e competências do dispositivo organizacional sob a direção desta área governativa em matéria de inovação, conhecimento e gestão de recursos humanos, promovendo a divulgação e a adoção de orientações transversais, designadamente no que respeita ao suporte à implementação de novas ferramentas e novos modelos de trabalho, assim como reforço do trabalho colaborativo e da partilha de conhecimento.

Assim, as orientações vertidas no presente despacho, não sendo aplicáveis aos serviços essenciais a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, são transversais aos demais serviços, embora respeitando sempre as especificidades de cada uma das entidades públicas e destinam-se a promover a proteção da saúde dos trabalhadores e dos seus direitos, num contexto de trabalho que passa a ser diferente para muitos e traz consigo a necessidade de repensar os mecanismos de gestão quotidiana das pessoas e das equipas.

Por outro lado, no âmbito das medidas adotadas, é igualmente imperativo assegurar que as presentes circunstâncias não prejudicam quaisquer direitos dos trabalhadores em funções públicas.

Cumprir considerar ainda, apesar das condicionantes impostas pela situação vivida à escala global, que é imprescindível garantir a continuidade da prestação de serviços públicos, exigindo-se uma gestão extraordinária dos recursos humanos existentes, de forma a assegurar a maleabilidade e eficácia da resposta ao cidadão.

Neste âmbito, o teletrabalho apresenta-se como uma solução que permite manter genericamente o funcionamento e a qualidade dos serviços públicos, sendo a sua adoção obrigatória sempre que as funções em causa o permitam, nos termos do artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

Por outro lado, e em respeito pelo princípio da igualdade, cumpre também salvaguardar a posição dos trabalhadores cuja natureza das funções exercidas não permite a adoção daquele regime, prevendo-se, para o efeito, o recurso a condições e horários de trabalho flexíveis e adaptados ao caso concreto.

No que à continuidade da prestação de serviços públicos diz respeito, importa acautelar três importantes dimensões. Por um lado, o foco no destinatário do serviço — cidadão e as empresas — garantindo medidas operacionais, padrões de atendimento e níveis de resposta adequados aos contextos e às solicitações, o que implica uma articulação estreita entre os vários níveis de

administração, centralização, coordenação e difusão da informação relativa aos diversos serviços de atendimento, com a definição de um modelo centralizado e coordenado da informação sobre o funcionamento destes serviços pela Agência da Modernização Administrativa, I. P., devidamente disponibilizado no portal ePortugal.

Deve ainda ser assegurada a devida articulação das soluções adotadas pela administração central com as autarquias locais, tanto em matéria de regime de prestação de trabalho, como em relação aos serviços públicos locais, especialmente os Espaços Cidadão.

Por fim, deve garantir-se um suporte reforçado aos serviços e aos trabalhadores perante um novo contexto de trabalho, através da recolha, produção e difusão de informação, orientações, boas práticas de gestão e organização do trabalho e instrumentos práticos de apoio, utilizando diferentes canais de comunicação e estimulando o trabalho colaborativo e a partilha de recursos, para reforçar a capacidade de inovação num momento em que o país exige novas respostas da Administração Pública.

Assim, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 15.º Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, e do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 169-B/2020, de 3 de dezembro, determino o seguinte:

1 — Em matéria de teletrabalho, são definidas as seguintes orientações:

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) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, impõe-se a presença dos trabalhadores da Administração Pública nos seus postos de trabalho, sempre que:

i) 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;

ii) 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;

iii) 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;

iv) O referido na subalínea anterior 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;

c) O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida igualdade de tratamento;

d) A sujeição ao regime de teletrabalho, no âmbito do estado de emergência declarado pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, não obriga à celebração de acordo escrito com o empregador público, na medida que tem natureza obrigatória, nos termos do disposto no artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março;

e) A duração do exercício de funções no regime de teletrabalho obrigatório determinado no âmbito do estado de emergência, declarado no Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, e nos termos do disposto no artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, 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, aplicável por via do disposto no artigo 68.º, n.º 1, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

f) 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;



g) 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;

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) Para compensar as despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório, 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;

j) 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;

k) As teleconferências a que se refere o número anterior devem ser previamente agendadas, para salvaguarda da privacidade do trabalhador e da sua família;

l) No momento em que deixar de vigorar o estado de emergência, declarado no Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, 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.

2 — Em matéria de mobilidade, são definidas as seguintes orientações:

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

i) Constituir novas situações de mobilidade entre dois órgãos ou serviços;

ii) Constituir novas situações de mobilidade entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;

iii) Fazer cessar situações de mobilidade existentes entre dois órgãos ou serviços que impliquem o regresso do trabalhador ao serviço de origem;

b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, 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.

3 — Aos trabalhadores da Administração Pública 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, 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;

e) 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:

i) Reorganização dos locais de trabalho, permitindo o máximo de distanciamento entre trabalhadores, e, sempre que possível, reduzindo o número de trabalhadores por sala;

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

iii) Adoção de horários específicos de harmonia com o disposto na LTFP e no Código do Trabalho, *ex vi* do artigo 4.º da LTFP, podendo combinar, ao longo da semana ou do mês, diversas modalidades de horário de trabalho;

iv) 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;

v) 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;

vi) Na modalidade de jornada contínua, a situação de emergência de saúde pública decorrente de COVID-19 considera-se 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;

vii) O intervalo de descanso deve ter a duração de uma hora, salvo quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial;

viii) Recurso aos regimes de adaptabilidade e banco de horas.

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

5 — As orientações constantes dos números anteriores 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.

6 — À Direção-Geral das Autarquias Locais compete a articulação e o apoio às autarquias locais, criando, para o efeito, um canal de contacto dedicado exclusivamente aos problemas relacionados com o impacto do Covid 19.

7 — 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:

a) 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;

b) Garantir a manutenção de todos os serviços públicos essenciais legalmente previstos, cuja não manutenção coloque em causa a saúde e a segurança públicas;

c) Disponibilizar 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;

d) Reforçar os serviços de proximidade existentes, considerando as necessidades dos grupos de risco e das pessoas em situação de maior vulnerabilidade.



8 — No cumprimento das orientações e recomendações previstas nos números anteriores devem os serviços observar as regras de segurança e higiene previstas no artigo 13.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, com as devidas adaptações, bem como as regras de higiene e sanitárias definidas pela Direção-Geral da Saúde.

9 — 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.

10 — Em matéria de centralização e coordenação da informação quanto ao funcionamento e comunicação dos serviços públicos de atendimento e nos termos do Despacho n.º 3301-C/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 52-B, 2.º suplemento, parte C, de 15 de março de 2020, compete à AMA, I. P.:

i) Garantir que o portal ePORTUGAL agrega e disponibiliza toda a informação sobre os serviços públicos administrativos em Portugal, incluindo as hiperligações para as páginas dos organismos e entidades que os disponibilizam.

ii) Criar no portal ePORTUGAL, com o devido destaque, espaços dedicados a identificar a listagem dos pontos de atendimento presencial abertos e encerrados, incluindo horários e regime de atendimento no caso dos abertos (monitorização dos espaços de atendimento, de acordo com o reporte de informação); a listagem das linhas próprias dedicadas dos serviços e entidades públicas e dos portais e sítios na Internet da Administração Pública para atendimento nos diferentes canais e realização de marcações; e a listagem de serviços e atos para atendimento presencial a identificar pelo Governo ou por cada uma das respetivas áreas setoriais;

iii) Reforçar, através de diferentes canais de comunicação, a divulgação das linhas e dos endereços eletrónicos de contacto de apoio aos cidadãos e empresas, assim como dos serviços digitais disponíveis, por forma a alcançar os diferentes segmentos da população;

iv) Adotar formas inovadoras de organizar os postos de atendimento presencial para cumprir as orientações das autoridades de saúde e difundir orientações e recomendações para os espaços de atendimento presencial não geridos pela AMA.

11 — Em matéria de difusão de informação, instrumentos de apoio e práticas inovadoras de gestão e organização do trabalho, para proporcionar suporte a atividade dos serviços e dos trabalhadores em novos ambientes do trabalho, compete à equipa coordenadora do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública, com o apoio de outros trabalhadores e dirigentes oriundos das entidades nela representadas e mediante o estabelecimento das parcerias que se afigurem necessárias:

i) O desenvolvimento de guias, orientações e outros instrumentos de apoio prático ao desenvolvimento de novos modelos de gestão e novas formas de organização do trabalho, incluindo o exercício de atividade em teletrabalho;

ii) A promoção de práticas inovadoras de gestão, liderança e organização do trabalho, integradas num plano de ação para a inovação e através de atividades de promoção da inovação e dos projetos experimentais de inovação no âmbito do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 126/2019, de 29 de agosto;

iii) A difusão de informação para a Administração Pública que proporcione o enquadramento necessário à atividade dos serviços e dos trabalhadores em novos ambientes do trabalho, com suportes e canais de comunicação dedicados, incluindo uma *newsletter* e um canal de comunicação direta com os trabalhadores e dirigentes para esclarecimento de dúvidas sobre o funcionamento dos serviços neste contexto de estado de emergência;

iv) A análise permanente dos conteúdos disponibilizados com vista a assegurar a sua coerência, precisão e atualidade;

v) Reforçar a oferta de formação à distância para os trabalhadores e dirigentes da Administração Pública através de um programa elaborado pelo INA, em articulação com universidades com uma oferta formativa específica para o contexto atual.



12 — O presente despacho entra em vigor com a sua publicação e produz efeitos durante o estado de emergência declarado pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, e a vigência do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

13 — Sem prejuízo do número anterior, a vigência do presente despacho pode 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, nos termos e ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, e do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, e até à sua cessação.

23 de março de 2020. — A Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública,  
*Alexandra Ludomila Ribeiro Fernandes Leitão.*

100000210