



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2020

Sumário: Define orientações e recomendações relativas à organização do trabalho na Administração Pública no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

A situação epidemiológica que se verifica em Portugal em resultado da pandemia da doença COVID-19 tem levado à adoção, desde março, de várias medidas de prevenção, contenção e mitigação da infeção. Neste sentido, ao longo dos últimos meses, essas medidas têm vindo a ser ajustadas tendo em consideração a evolução dos respetivos níveis e riscos de propagação.

Implicando esta situação um conjunto de consequências diretas e significativas também no funcionamento da Administração Pública, foi necessário definir, logo numa primeira fase, 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.

Nesse sentido, foi emitido o Despacho n.º 3614-D/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 58, de 23 de março de 2020, tendo a sua vigência sido prorrogada por via do Despacho n.º 4346/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 71, de 9 de abril de 2020, e do Despacho n.º 5419-A/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 91, de 11 de maio de 2020, com as necessárias adaptações decorrentes da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Foram igualmente emitidas orientações no âmbito da eventualidade de doença e da frequência de ações de formação à distância, bem como os termos em que os trabalhadores da administração central podem exercer funções na administração local e em que os trabalhadores da administração central e da administração local podem exercer funções em instituições particulares de solidariedade social ou outras instituições de apoio às populações mais vulneráveis, por via do Despacho n.º 4460-A/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 72, de 13 de abril de 2020.

Tendo a produção de efeitos dos referidos despachos sido limitada à vigência do estado de emergência ou da situação de calamidade — não se encontrando em vigor, nessa medida, as orientações neles constantes —, importa clarificar as orientações atualmente fixadas em matéria de organização do trabalho na Administração Pública, por via das resoluções do Conselho de Ministros aprovadas no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Neste sentido, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, que declara a situação de contingência, definiu, no artigo 4.º do regime aprovado em anexo, regras sobre o teletrabalho e sobre a organização do trabalho, importando enquadrar a aplicação dessas normas aos trabalhadores dos órgãos, serviços e outras entidades da Administração Pública.

Para além disso, e atendendo ao poder regulamentar concedido aos empregadores públicos pelo artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que permite a elaboração de regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, mostra-se conveniente definir orientações destinadas aos empregadores públicos no sentido de serem implementadas regras de desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, com vista à diluição de aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas. Neste contexto, importa prever a possibilidade de adoção de outros métodos de trabalho, com vista à redução do contágio, como o regime de teletrabalho sempre que a natureza da atividade o permita e a constituição de equipas estáveis, de modo a restringir o contacto entre trabalhadores.

De igual modo, é necessário garantir que as orientações destinadas aos empregadores públicos são norteadas por um parâmetro de adequação e proporcionalidade, no sentido de serem definidas regras de duração mínima e máxima dos intervalos de desfasamento, bem como de periodicidade da alteração de horário e de garantia de um período de estabilidade.

Por fim, importa clarificar que a alteração de horário não pode causar prejuízo sério ao trabalhador e, ainda, definir as categorias de trabalhadores que beneficiam de proteção em matéria de alteração de horários, de modo a garantir a proteção dos trabalhadores que fazem parte de grupos de risco ou que se encontram em situação mais vulnerável.



Assim:

Nos termos do artigo 4.º do regime anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, na sua redação atual, e da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Determinar que o empregador público deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença COVID-19, podendo, nomeadamente, adotar o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável por via da alínea j) do n.º 1 do artigo 4.º 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.

2 — Estabelecer que, para efeitos do disposto no número anterior, 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.

3 — Estabelecer que o disposto no número anterior não prejudica a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais.

4 — Definir que nos órgãos, serviços e outras entidades da Administração Pública, nos locais de prestação de trabalho, incluindo áreas comuns, instalações de apoio e zonas de acesso, em que se verifique a prestação de trabalho em simultâneo por 50 ou mais trabalhadores, os empregadores públicos devem implementar, nos termos dos artigos 108.º e seguintes da LTFP, regras de desfazamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, com intervalos mínimos de 30 minutos entre si, até ao limite de uma hora, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, sobretudo em horas de ponta concentradas.

5 — Determinar que, para efeitos do número anterior, o empregador público pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, designadamente:

a) Pela inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfazamento;

b) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

6 — Estabelecer que a alteração do horário de trabalho deve ser precedida de consulta prévia aos trabalhadores e manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana e devendo fazê-lo sempre com pelo menos cinco dias de antecedência.

7 — Determinar que a alteração do horário de trabalho realizada não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.

8 — Estabelecer que, na organização do tempo de trabalho, o empregador público deve adotar, nos termos dos artigos 108.º e seguintes da LTFP, medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores e que evitem a respetiva aglomeração, nomeadamente a promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa/unidade orgânica, e a alternância das pausas para descanso entre os trabalhadores das diferentes unidades orgânicas.

9 — Determinar que as regras adotadas na organização do tempo de trabalho, nos termos do disposto no número anterior, aplicam-se, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculos de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto, a trabalhadores a tempo parcial e a prestadores de serviço que estejam a prestar atividade nos órgãos, serviços e outras entidades da Administração Pública, incluindo a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só podem ser efetuados fora do período de funcionamento dos serviços, sendo o cumprimento do disposto no presente número da responsabilidade dos empregadores públicos.



10 — Definir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador público nos termos do n.º 4.

11 — Estabelecer que a presente resolução não se aplica aos trabalhadores dos serviços essenciais a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.

12 — Determinar que aos estabelecimentos da rede nacional da educação pré-escolar, às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino público, incluindo escolas profissionais públicas, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho.

13 — Determinar que a presente resolução produz efeitos a partir da data da sua aprovação.

Presidência do Conselho de Ministros, 1 de outubro de 2020. — Pelo Primeiro-Ministro, *Pedro Gramaxo de Carvalho Siza Vieira*, Ministro de Estado, da Economia e da Transição Digital.

113636167