

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

Regulamento n.º/2023

Sumário: Regulamento de teletrabalho do Instituto Politécnico de Lisboa.

Considerando que:

Da disciplina dos artigos 74.º e 75.º, n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o n.º 1 do artigo 99.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, resulta que compete à entidade empregadora fixar os termos da prestação do trabalho, podendo, para tanto, elaborar os respetivos regulamentos internos;

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio introduzir alterações ao regime de teletrabalho, previsto no Código do Trabalho, motivando a revisão das regras internas de organização e disciplina do trabalho nas instituições, tendo em vista a garantia da harmonização de todas as condições necessárias à prossecução da missão do Instituto Politécnico de Lisboa com a conciliação da vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores, o que se pretende concretizar através da adoção de um sistema híbrido de prestação do trabalho que, ao mesmo tempo, previna o indesejável afastamento dos trabalhadores da própria instituição e acautele a manutenção da integridade das equipas de trabalho.

Se deu cumprimento à discussão pública do projeto do presente regulamento, conforme determinado no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, em articulação com os normativos consagrados sobre esta matéria nos artigos 100.º, n.º 3, alínea c), e 101.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, bem como à audição das organizações sindicais.

Assim, em virtude da competência que me é conferida pela alínea o), n.º 1, do artigo 26.º, dos Estatutos do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), homologados pelo Despacho Normativo n.º 20/2009, de 21 de maio, publicado no Diário da República n.º 98, 2.ª série,

na redação que lhe foi conferida pelo Despacho Normativo n.º 16/2014, de 10 de novembro, publicado no Diário da República, n.º 217, 2.ª série, ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 7.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, aprovo o Regulamento de Teletrabalho do Instituto Politécnico de Lisboa, publicado em anexo ao presente despacho.

... de de 2023. — O Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, Elmano da Fonseca Margato.

ANEXO

Regulamento de teletrabalho do Instituto Politécnico de Lisboa

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

- 1- Considera-se teletrabalho, a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL) e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
- 2- O regime estabelecido no presente regulamento interno é aplicável aos trabalhadores não docentes e não investigadores, independentemente da natureza jurídica pública ou privada do respetivo vínculo contratual.
- 3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode ser realizada, três dias por semana, pelos trabalhadores do IPL cujas funções e/ou tarefas sejam compatíveis com a ausência física do trabalhador das instalações do IPL.
- 4- A adoção do regime de teletrabalho depende da celebração de acordo escrito entre o IPL e o trabalhador.

Artigo 2.º

Contrato de teletrabalho

- 1- A celebração do contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho depende do acordo das partes.
- 2- Considera-se contrato de teletrabalho a modificação de um contrato já em execução, passando o trabalhador à situação de teletrabalhador.
- 3- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter a indicação expressa dos elementos referidos no n.º 4 do artigo 166.º do Código de Trabalho.
- 4- A duração inicial do contrato que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder o prazo de seis meses, eventualmente renovável por iguais períodos até ao limite de dois anos.
- 5- O exercício de funções em regime teletrabalho pode abranger apenas parte do período normal de trabalho diário e/ou semanal fixado no contrato de teletrabalho,

alternando entre a prestação da atividade em regime de teletrabalho e presencial, nos termos a definir no contrato de teletrabalho.

- 6- Qualquer das partes pode denunciar o contrato durante os primeiros 15 dias da sua execução, retomando o trabalhador a prestação de trabalho segundo o regime presencial.
- 7- Em situações devidamente fundamentadas e justificadas pode ser autorizado o teletrabalho por períodos diferentes dos definidos nos números anteriores e do artigo 1.º.
- 8- Há lugar à celebração de contrato de teletrabalho quando se encontrem preenchidos os pressupostos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º-A do Código de Trabalho, que conferem ao trabalhador vítima de violência doméstica ou com filho com idade até 3 anos, o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.
- 9- Beneficiam ainda do regime de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, os trabalhadores com filhos até aos 8 anos de idade, nas seguintes condições:
 - a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
 - b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.
- 10- Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação em aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o IPL disponha de recursos e meios para o efeito.
- 11- Nos casos previstos nos números anteriores, deve ser assegurada a rotatividade necessária de trabalhadores de modo a que, pelo menos, metade destes assegurem diariamente, em cada serviço, a prestação de trabalho em regime presencial.
- 12- É incompatível com o regime de teletrabalho o exercício de funções como:

- i) A execução de funções de arquivo e expediente;
- ii) A prestação de serviço de motorista;
- iii) Secretariado da direção;
- iv) Manutenção/reparação de instalações e equipamentos;
- v) Outras;

13- No caso dos dirigentes do IPL, sejam dirigentes intermédios ou superiores, com vista à manutenção do regular funcionamento dos serviços e unidades orgânicas e uma vez que está em causa o exercício de funções de direção, gestão, coordenação e controlo dos serviços, em consonância com os Estatutos do IPL e com o disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, a adoção do regime de prestação em teletrabalho será, após requerido individualmente pelos dirigentes, apreciada e decidida caso a caso.

Artigo 3.º

Procedimento

- 1- O requerimento de prestação de trabalho com subordinação jurídica em regime de teletrabalho é dirigido pelo trabalhador ao Presidente do IPL, através de documento escrito, com indicação dos motivos do pedido, da existência de compatibilidade das funções exercidas com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.
- 2- O Presidente ou Diretor da unidade orgânica ou, no caso dos Serviços da Presidência, o superior hierárquico do trabalhador, emite parecer fundamentado, ponderando designadamente:
 - a) A compatibilidade das funções exercidas pelo trabalhador com o regime de teletrabalho;
 - b) O normal funcionamento do serviço;
 - c) A garantia da execução das tarefas que necessariamente tenham que ser efetuadas nas instalações dos Serviços da Presidência do IPL/UO, nomeadamente, prestação de serviço informativo presencial e telefónico, arquivo, expediente e reuniões;
 - d) A enumeração concreta e expressa das tarefas a executar, em teletrabalho e presencialmente;
 - e) O condicionamento à deslocação física e ou digital de documentos e de processos;

- f) A salvaguarda da integridade e confidencialidade dos documentos e dos processos;
 - g) A disponibilidade de equipamento informático facultado pelo IPL;
 - h) A disponibilização pelo trabalhador de meios de rápido contacto com os Serviços da Presidência do IPL/UO;
 - i) A existência de trabalho e/ou processos pendentes de conclusão;
 - j) As metas definidas para os SP-IPL ou UO e respetivo cumprimento.
- 3- O Presidente do IPL considera, na decisão, a verificação dos requisitos legais e pondera o parecer fundamentado do Presidente ou Diretor da unidade orgânica ou, no caso dos Serviços da Presidência, do superior hierárquico do trabalhador.

Artigo 4.º

Prestação de trabalho presencial por teletrabalhador

- 1- Em caso de interesse sério e fundamentado do empregador público, este pode exigir ao teletrabalhador a realização de funções em regime presencial pelo período durante o qual se mantenha o interesse que legitimou a respetiva requisição.
- 2- Considera-se interesse sério e fundamentado do empregador público, nomeadamente a necessidade de assegurar a presença de um número mínimo de trabalhadores nos SP-IPL ou UO por forma a garantir a capacidade de resposta dos serviços que requeiram o desempenho de funções presenciais.

Artigo 5.º

Tempo de trabalho

- 1- O teletrabalhador tem um período normal de trabalho de 7 horas diárias e 35 horas semanais, salvo se estiver abrangido por outro período normal de trabalho (PNT), não podendo prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não pode prestar mais de 8 horas de trabalho por dia.
- 2- O trabalhador em regime de teletrabalho está obrigado ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal e aos deveres de assiduidade, cuja verificação cabe ao respetivo superior hierárquico.

- 3- O teletrabalhador exerce as suas funções na modalidade de horário adotado nos SP-IPL/UO, salvo quando regime diverso resultar de acordo das partes ou da natureza das funções a desempenhar.
- 4- Dentro do horário de trabalho, o trabalhador deve assegurar o atendimento das chamadas que sejam reencaminhadas a partir da respetiva extensão telefónica no IPL para o contacto de telemóvel que consta do requerimento com a proposta para o exercício de funções em teletrabalho.
- 5- O previsto nos números anteriores não obsta à celebração de um acordo de isenção de horário de trabalho, nos termos do artigo 218.º do Código de Trabalho.
- 6- Independentemente da existência de acordo de isenção de horário, o teletrabalhador deve facultar à entidade empregadora o registo dos tempos de trabalho semanalmente se não existir registo efetuado pelo sistema de informação.
- 7- A obrigação prevista no número anterior deve ser cumprida através do envio do registo dos tempos de trabalho por correio eletrónico ou outra ferramenta informática a definir pelo empregador público.

Artigo 6.º

Registo e controlo de assiduidade

- 1- O período de aferição da assiduidade é mensal, devendo as ausências ao serviço ser justificadas através dos meios disponibilizados para o efeito.
- 2- O saldo diário dos débitos e créditos é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.
- 3- A aferição é efetuada pela unidade orgânica responsável pelo controlo da assiduidade, com base nos registos obtidos no sistema de controlo da assiduidade e nas justificações apresentadas, devidamente visadas.
- 4- O saldo positivo apurado no termo de cada mês só pode ser gozado no mês seguinte, parcialmente ou na totalidade, até ao limite de 7h00m, apenas podendo ser utilizado pelo trabalhador desde que não haja prejuízo para o serviço, o qual deve ficar sempre assegurado.
- 5- Compete aos titulares de cargos dirigentes a verificação da assiduidade e da pontualidade dos seus trabalhadores, visando o respetivo registo, de acordo com as normas orientadoras em vigor.

Artigo 7.º

Local de trabalho

- 1- O teletrabalhador exerce a sua atividade no domicílio, salvo acordo escrito em contrário.
- 2- O teletrabalhador deve informar o empregador, por escrito e logo que possível, de qualquer alteração do local de trabalho estabelecido no contrato de teletrabalho.

Artigo 8.º

Instrumentos de trabalho

- 1- Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e comunicação utilizados pelo teletrabalhador pertencem ao IPL, que deve assegurar a respetiva instalação e manutenção.
- 2- A utilização dos instrumentos de trabalho abrangidos pelo número anterior destina-se exclusivamente ao uso para fins profissionais, salvo acordo escrito em contrário.
- 3- O teletrabalhador deve zelar pela boa utilização e conservação dos equipamentos de trabalho, comprometendo-se a cumprir as orientações fornecidas pelo IPL.
- 4- Qualquer avaria dos instrumentos de trabalho deve ser comunicada à entidade empregadora com a maior brevidade possível, por forma a proceder à sua substituição ou reparação.
- 5- Em caso de cessação do contrato de teletrabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho que lhe foram entregues.
- 6- O teletrabalhador deve possuir, no local de teletrabalho, as condições necessárias de energia, rede instalada e de velocidade compatível com as necessidades do equipamento eletrónico e de comunicação.
- 7- A violação dos deveres de custódia e informação previstos nos números anteriores, constitui fundamento para instauração de procedimento disciplinar, sendo igualmente suscetível de gerar a responsabilidade do teletrabalhador pelos prejuízos causados à entidade empregadora.

Artigo 9.º

Despesas

- 1- Entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo teletrabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e *internet*.
- 2- As despesas adicionais são determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do ano anterior à aplicação do acordo, e são consideradas, para efeitos fiscais, como custos do empregador público e não como rendimento do trabalhador.
- 3- Nas situações em que haja lugar ao pagamento, este é devido no final do mês seguinte à comprovação do acréscimo de custos.
- 4- Quando existam vários coabitantes em teletrabalho e em condições de serem ressarcidos ao abrigo do presente artigo, o cálculo do pagamento das despesas adicionais será efetuado casuisticamente e depende de dotação orçamental.

Artigo 10.º

Deveres do teletrabalhador

- 1- O trabalhador em regime de teletrabalho deve:
 - a) Cumprir o plano de trabalho;
 - b) Conhecer os objetivos operacionais e a estratégia definida para o serviço a que está afeto;
 - c) Comparecer presencialmente no respetivo local ou posto de trabalho, sempre que para tal seja convocado pelo seu superior hierárquico ou pelo dirigente do serviço, sob pena de incorrer em falta injustificada, podendo determinar a revogação de autorização da prestação em regime de teletrabalho;
 - d) Participar nas reuniões de monitorização;
 - e) Estar contactável para atender as solicitações do superior hierárquico, colegas e outros, efetuadas por telefone, e-mail ou outro meio telemático, no horário de trabalho.
- 2- O teletrabalhador deve adotar os procedimentos e medidas organizativas e de segurança adequadas a impedir o acesso não autorizado a terceiros relativamente

a dados e informações a que tenha acesso no âmbito da sua atividade profissional no IPL ou em conexão com a mesma.

- 3- O teletrabalhador deve manter, e assegurar que é mantida, uma rigorosa e estrita confidencialidade relativamente a toda a informação de que tenha ou venha a ter conhecimento no âmbito da prestação da sua atividade profissional no IPL ou em conexão com a mesma.
- 4- Nos casos em que o teletrabalhador verifique que a segurança e confidencialidade dos dados e informações a que tem acesso se encontram comprometidas, deve informar imediatamente o IPL, por forma a serem adotadas as medidas necessárias à contenção de danos, sem prejuízo da responsabilidade do teletrabalhador pelos prejuízos causados à entidade empregadora.
- 5- O teletrabalhador tem o dever de tomar conhecimento e cumprir a política de proteção de dados do IPL.

Artigo 11.º

Direitos

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores do IPL, sendo-lhe aplicáveis todas as políticas de segurança e os regulamentos em vigor.

Artigo 12.º

Avaliação

A avaliação por objetivos e competências do trabalhador em regime de teletrabalho, deve ser monitorizada através da apresentação mensal das atividades desenvolvidas e dos resultados obtidos em relatório escrito, de acordo com o plano de trabalho definido pelo superior hierárquico.

Artigo 13.º

Medidas de prevenção de isolamento do trabalhador

- 1- O IPL adota medidas de prevenção de isolamento do teletrabalhador, nomeadamente:
 - a) O estabelecimento de um contacto mínimo de três vezes por semana com o teletrabalhador;
 - b) Organização de reuniões presenciais, no mínimo, semanais no IPL;
 - c) Fornecimento de informação periódica sobre as atividades do IPL.
- 2- Sem prejuízo das medidas referidas no n.º 1, o superior hierárquico e o teletrabalhador podem acordar na adoção de outras com o mesmo objetivo, desde que asseguradas as finalidades de prevenção de isolamento, podendo este acordo ser revogado unilateralmente por qualquer das partes, caso em que se retomará a aplicação das medidas previstas no número anterior.

Artigo 14.º

Plano de trabalho

O superior hierárquico determina o plano de trabalho a desenvolver, a sua calendarização e monitorização.

Artigo 15.º

Saúde e segurança no trabalho

Aos trabalhadores em regime de teletrabalho é garantida a informação sobre as políticas de saúde e segurança facultada aos restantes trabalhadores.

Artigo 16.º

Vigilância à distância

O IPL poderá adotar soluções tecnológicas específicas e limitadas à finalidade de registo dos tempos de trabalho do teletrabalhador, tendo em vista reprodução similar aos dados recolhidos no registo quando o trabalho é prestado presencialmente, projetadas de acordo com os princípios da minimização dos dados e da proteção de dados desde a conceção e por defeito.

Artigo 17.º

Revogação

- 1- A autorização da prestação de atividade em regime de teletrabalho pode ser revogada a todo o tempo, em despacho fundamentado, que deve ser dado a conhecer ao trabalhador, produzindo efeitos no 10.º dia útil seguinte à data da tomada de conhecimento pelo trabalhador.
- 2- O incumprimento das disposições do presente regulamento ou das condições acordadas pelas partes constitui fundamento para a aplicação do disposto no número anterior.
- 3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

Artigo 18.º

Normas transitórias

Os acordos de teletrabalho celebrados antes da entrada em vigor do presente regulamento, mantêm-se até ao termo do respetivo prazo, não sendo automaticamente renovados.

Artigo 19.º

Casos Omissos

Em tudo o que não estiver especificamente previsto no presente Regulamento, são aplicáveis as disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do Código do Trabalho.

Artigo 20.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.