

## **Regulamento de teletrabalho do ISCTE**

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto e âmbito**

1. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
2. O regime comum estabelecido no presente regulamento interno é aplicável, naquilo em que não seja contrariado por disposições específicas e com as necessárias adaptações, aos teletrabalhadores.
3. Podem realizar a sua atividade em teletrabalho os trabalhadores que exerçam funções e/ou tarefas cuja execução seja compatível com a ausência física do trabalhador.
4. São abrangidos pelo presente regulamento os trabalhadores com contrato de trabalho regido pelo Código do Trabalho ou contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço regida pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

### **Artigo 2.º**

#### **Acordo de contrato de teletrabalho**

1. A celebração do contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho depende do acordo das partes.
2. Na falta de acordo escrito, considera-se que o trabalhador não presta a sua atividade em regime de teletrabalho.
3. O trabalhador tem direito à celebração de contrato de teletrabalho quando se encontrem preenchidos os pressupostos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º 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 actividade em regime de teletrabalho.

### **Artigo 3.º**

#### **Procedimento**

1 – O requerimento de prestação de trabalho com subordinação jurídica em regime de teletrabalho é apresentado pelo trabalhador em documento escrito.

2 - O dirigente da respetiva unidade orgânica emite parecer fundamentado ponderando, designadamente:

a) O normal funcionamento do serviço;

b) A garantia da execução das tarefas que necessariamente tenham que ser efetuadas nas instalações do Iscte, como p. ex., prestação de serviço informativo presencial e telefónico, arquivo, expediente; reuniões, etc.

c) A enumeração concreta e expressa das tarefas a executar, em teletrabalho e presencialmente;

d) O condicionamento à deslocação física e ou digital de documentos e de processos;

e) A salvaguarda da integridade e confidencialidade dos documentos e dos processos;

f) A disponibilidade de equipamento informático facultado pelo Iscte;

g) A disponibilização pelo trabalhador de meios de rápido contacto com a unidade orgânica;

h) A existência de trabalho e/ou processos pendentes de conclusão;

i) As metas definidas para a unidade orgânica e respetivo cumprimento;

3 – A entidade competente para decidir considera na decisão a verificação dos requisitos legais e pondera o parecer fundamentado do superior hierárquico do trabalhador.

#### **Artigo 4.º**

##### **Teletrabalho externo**

1. Considera-se contrato de teletrabalho externo a contratação, em regime de teletrabalho, de um trabalhador que seja contratado especificamente em teletrabalho.
2. O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter a indicação expressa dos elementos referidos no n.º 5 do artigo 166.º do Código de Trabalho.
3. Salvo disposição em sentido diverso, o contrato encontra-se sujeito ao período experimental decorrente do artigo 112.º do Código de Trabalho, durante o qual qualquer das partes pode denunciar o contrato, pondo termo à relação laboral.
4. Pode ser acordado que a execução do contrato em regime de teletrabalho está sujeita a uma duração máxima, após a qual passa a reger-se se pelo regime comum.

#### **Artigo 5.º**

##### **Teletrabalho interno**

1. Considera-se contrato de teletrabalho interno a modificação de um contrato já em execução, passando o trabalhador à situação de teletrabalhador.
2. O trabalhador pode apresentar requerimento com indicação dos motivos que fundamentam o pedido e da justificação da compatibilidade das funções exercidas com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.
3. O requerimento, quando seja submetido pelo trabalhador, deve ser acompanhado do parecer favorável do dirigente da respetiva unidade orgânica e da indicação do dia ou dias de presença obrigatória no ISCTE.
4. O parecer referido no ponto anterior deve refletir, nomeadamente, a concordância com a compatibilidade das funções exercidas pelo trabalhador com o regime de teletrabalho, bem como a adequação das competências do trabalhador para exercer funções no referido regime, designadamente, ao nível da responsabilidade e autonomia.
5. O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, com as devidas adaptações, a indicação expressa dos elementos referidos no n.º 5 do artigo 166.º do Código de Trabalho.
6. A duração inicial do contrato que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder o prazo de um ano, eventualmente renovável por iguais períodos até ao limite de três anos.
7. O regime de teletrabalho interno pode abranger apenas parte do período normal de trabalho fixado no contrato de teletrabalho.
8. Qualquer das partes pode denunciar o contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução, retomando o trabalhador a prestação de trabalho segundo o regime comum.
9. Em situações devidamente fundamentadas e justificadas poderá ser autorizado o teletrabalho por períodos inferiores aos definidos nos números anteriores, nomeadamente, para efeitos preventivos em situações de calamidade pública e afins.

#### **Artigo 6.º**

##### **Tempo de trabalho**

1. O teletrabalhador tem um período normal de trabalho de 7 e 35 horas ou de 8 e 40 horas consoante o PNT do trabalhador.
2. O trabalhador em regime de teletrabalho não está dispensado do cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal e dos deveres de pontualidade

e assiduidade, cuja verificação cabe ao respetivo superior hierárquico e exerce as suas funções, tendencialmente, na modalidade de horário rígido, contido nos limites do período de funcionamento do Iscte.

3. 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.
4. Independentemente da existência de acordo de isenção de horário, o teletrabalhador deverá facultar à entidade empregadora o registo dos tempos de trabalho semanalmente se não existir registo efetuado pelo sistema de informação.
5. A obrigação prevista no n.º 3 deverá ser cumprida através do envio do registo dos tempos de trabalho por correio eletrónico, para o seguinte endereço [ ].

### **Artigo 7º**

#### **Local de trabalho**

1. O trabalhador exerce a sua atividade no domicílio, salvo acordo escrito em contrário.
2. O teletrabalhador deve informar o empregador, 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 empregador, que deve assegurar a respetiva instalação e manutenção, salvo acordo escrito em contrário.
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. Em caso de cessação do contrato de teletrabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho que lhe foram entregues nos termos do n.º 1.
4. 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.

5. O pagamento das despesas de energia e da rede instalada no local em que é prestado o teletrabalho são da responsabilidade do teletrabalhador.

### **Artigo 9.º**

#### **Regras de utilização dos instrumentos de trabalho**

1. O teletrabalhador deve velar pela boa utilização e conservação do equipamento de trabalho de modo diligente, comprometendo-se a cumprir as orientações dadas pela entidade empregadora;
2. 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;
3. A violação dos deveres de custódia e informação previstos nos números anteriores constitui fundamento para instauração de procedimento disciplinar, sendo igualmente susceptível de gerar a responsabilidade civil do teletrabalhador pelos prejuízos causados à entidade empregadora.

### **Artigo 10.º**

#### **Formação**

1. O ISCTE fornecerá formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação inerentes ao exercício da respectiva actividade.
2. O teletrabalhador pode solicitar formação para fins específicos relacionados com a sua atividade, nos termos definidos para os restantes trabalhadores da entidade.

### **Artigo 11.º**

#### **Avaliação**

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

### **Artigo 12.º**

#### **Medidas de prevenção de isolamento do trabalhador**

1. O ISCTE adota medidas de prevenção de isolamento do trabalhador, nomeadamente:
  - a) Indicação do interlocutor do trabalho que deve ter um contacto 3 vezes por semana;
  - b) A organização de reuniões presenciais no ISCTE, no mínimo semanais;
  - c) Fornecimento de informação periódica sobre as atividades do ISCTE, designadamente das estruturas representativas dos trabalhadores.
2. Caso o teletrabalhador considere que as medidas adotadas ao abrigo do n.º 1 não previnem eficazmente a situação de isolamento, deverá comunicar essa situação ao ISCTE para que este desenvolva medidas adaptadas à sua concreta situação.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador em regime de teletrabalho está ainda obrigado a comparecer no ISCTE, sempre que para tal seja convocado, nomeadamente nos seguintes momentos:
  - a) Conhecimento dos objetivos operacionais e da estratégia definida para o serviço a que está afeto;
  - b) Reuniões de monitorização do desempenho do serviço;
  - c) Contratualização dos objetivos para efeitos de avaliação do desempenho;
  - d) Sempre que previamente convocado pelo seu superior hierárquico ou pelo dirigente do serviço.
4. A não comparência do teletrabalhador nas instalações do serviço, quando exigido, é considerada falta, podendo determinar a revogação da autorização da prestação em regime de teletrabalho, para além das demais consequências legais.

### **Artigo 13.º**

#### **Saúde e segurança no trabalho**

1. Os trabalhadores em regime de teletrabalho recebem periodicamente através de correio eletrónico informação sobre as políticas de saúde e segurança.
2. O ISCTE disponibiliza um formulário para identificação das condições de trabalho.

3. Para efeitos da verificação do cumprimento das regras de segurança e saúde podem ser efetuadas visitas pelo ISCTE ao local de trabalho nos termos do artigo 6.º.

#### **Artigo 14.º**

##### **Proteção dos dados e informação**

1. O trabalhador em regime de teletrabalho deverá manter e assegurar que é mantida rigorosa e estrita confidencialidade, em relação a toda a informação de que tenha ou de que venha a ter conhecimento em virtude da prestação da sua atividade profissional no ISCTE ou em conexão com a mesma.
2. O trabalhador em regime de teletrabalho deve adotar os procedimentos e as medidas organizativas e de segurança adequadas a impedir o acesso não autorizado de terceiros, relativamente a dados e informações a que tenha acesso no âmbito e em virtude da sua atividade profissional no ISCTE.

#### **Artigo 15.º**

##### **Igualdade de tratamento**

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

#### **Artigo 16.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 não cumprimento das condições acordadas implica a revogação automática da prestação laboral em regime de teletrabalho.
- 3 - Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos que o vinha fazendo, antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.
- 4 - Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

**Artigo 17.º**  
**Entrada em vigor**

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