

## INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

## Despacho n.º 11296/2023

*Sumário:* Aprova o Regulamento de Teletrabalho do Instituto Politécnico de Lisboa.

Considerando que:

Da disciplina dos artigos 68.º, 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, na redação atual, 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, alterada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, 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, regra geral, 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.

O Instituto Politécnico de Lisboa aprovou, através do Despacho n.º 8840/2017, de 6 de outubro, o Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho, assim como o Instituto Superior de Engenharia de Lisboa dispõe de um Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho (Despacho n.º 466/2019, de 9 de janeiro), a aplicação do presente Regulamento de Teletrabalho deve resultar da aplicação conjugada destes diplomas.

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 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 no n.º 9 do artigo 166.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 68.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, é aprovado o Regulamento de Teletrabalho do Instituto Politécnico de Lisboa, publicado em anexo ao presente despacho.

25 de outubro 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 de trabalho realizada com subordinação jurídica, de trabalhador em funções no IPL, em local não determinado por este 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 — Sem prejuízo das situações previstas no artigo 166.º-A do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode ser realizada, no máximo, 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.

## Artigo 2.º

### Contrato de teletrabalho

1 — A celebração do contrato de trabalho para prestação subordinada em regime 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 trabalhador em regime de teletrabalho.

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 — Nos casos previstos nos números anteriores, deve ser assegurada a rotatividade necessária de trabalhadores de modo que, pelo menos, metade destes assegurem diariamente, em cada serviço, a prestação de trabalho em regime presencial.

9 — É incompatível com o regime de teletrabalho o exercício de funções como:

- a) A execução de funções de arquivo e expediente;
- b) A prestação de serviço de motorista;
- c) Secretariado da direção;
- d) Manutenção/reparação de instalações e equipamentos.

10 — 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, tendo como limite o previsto no n.º 3 do artigo 1.º do presente Regulamento.

## 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, do local da prestação de trabalho e 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, 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 ou da UO;
- i) A existência de trabalho e/ou processos pendentes de conclusão;
- j) As metas definidas para os Serviços da Presidência 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 trabalhador em regime de teletrabalho**

1 — Em caso de interesse sério e fundamentado do IPL, este pode exigir ao trabalhador em regime de teletrabalho 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 Serviços da Presidência ou nas UO por forma a garantir a capacidade de resposta dos serviços que requeiram o desempenho de funções presenciais.

3 — Em caso algum o IPL pode ser responsabilizado por eventuais danos sofridos pelo trabalhador em regime de teletrabalho ocorridos em local diferente do acordado ou definido entre as partes.

#### Artigo 5.º

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

1 — O regime de teletrabalho não altera o horário e o período normal de trabalho aplicável ao trabalhador, salvo acordo escrito das partes em contrário ou 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 exerce as suas funções na modalidade de horário adotado nos Serviços da Presidência/UO, salvo quando regime diverso resultar de acordo das partes ou da natureza das funções a desempenhar.

3 — 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 VoIP ou outra ferramenta equivalente, que conste do requerimento com a proposta para o exercício de funções em teletrabalho.

4 — O previsto nos números anteriores não obsta à celebração de um acordo de isenção de horário de trabalho, nos termos do artigo 117.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

#### Artigo 6.º

##### **Registo e controlo de assiduidade**

1 — O teletrabalho não prejudica o dever de pontualidade e de assiduidade, cujo controlo deverá ser efetuado mediante registo diário em plataforma informática ou outro sistema de validação e controlo de presenças.

2 — O período de aferição da assiduidade é mensal, devendo as ausências ao serviço ser justificadas nos termos da lei e através dos meios disponibilizados para o efeito.

3 — Em matéria de saldos diários dos débitos e créditos, aplicam-se o Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho no Instituto Politécnico de Lisboa e no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.

4 — Compete aos titulares de cargos dirigentes a verificação da assiduidade e da pontualidade dos seus trabalhadores, validando o respetivo registo, de acordo com as normas orientadoras em vigor.

## Artigo 7.º

### Local de trabalho

1 — O local da prestação do teletrabalho é indicado no requerimento do trabalhador e estabelecido no acordo escrito, presumindo-se, na falta de estipulação escrita, que o trabalhador em regime de teletrabalho exerce a sua atividade no domicílio.

2 — O trabalhador em regime de teletrabalho deve informar o empregador, por escrito e com uma antecedência mínima de 48 horas úteis, de qualquer alteração do local de trabalho estabelecido no contrato de teletrabalho, salvo em caso de urgência imperiosa em que deve comunicar logo que possível.

3 — Qualquer mudança definitiva do local da prestação de teletrabalho depende de prévio acordo entre as partes e de adenda ao acordo 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 trabalhador em regime de teletrabalho 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 trabalhador em regime de teletrabalho 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 ao IPL 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 IPL os instrumentos de trabalho que lhe foram entregues.

6 — O trabalhador em regime de teletrabalho deve possuir, no local da prestação do teletrabalho, as condições necessárias de energia, rede instalada e de velocidade de internet, compatíveis 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 trabalhador em regime de teletrabalho pelos prejuízos causados ao IPL.

8 — O IPL compensa o trabalhador em regime de teletrabalho nos casos, termos e condições definidos legalmente das despesas em que este incorrer com a prestação de funções em teletrabalho, designadamente nos termos do artigo 168.º do Código do Trabalho e da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro.

## Artigo 9.º

### Deveres do trabalhador em regime de teletrabalho

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho, para além do estabelecido no artigo 6.º, n.º 1 do presente Regulamento, deve:

a) Disponibilizar ao imediato superior hierárquico os relatórios relativos à atividade desenvolvida em regime de teletrabalho sempre que lhe sejam solicitados;

- 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 com uma antecedência mínima de 24 horas úteis, 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, sempre que solicitado superiormente;
- e) Estar contactável para atender as solicitações do superior hierárquico, colegas e outros, efetuadas por telefone, *e-mail* ou outro meio telemático, durante o período normal de trabalho diário;
- f) Observar e aplicar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe foram disponibilizados.

2 — O trabalhador em regime de teletrabalho 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 trabalhador em regime de teletrabalho 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 trabalhador em regime de teletrabalho 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 trabalhador em regime de teletrabalho pelos prejuízos causados à entidade empregadora.

5 — Informar imediatamente o IPL de qualquer ocorrência ou sinistro que inviabilize a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho.

6 — O trabalhador em regime de teletrabalho tem o dever de tomar conhecimento e cumprir a política de proteção de dados do IPL.

#### Artigo 10.º

##### Direitos

A celebração do acordo de teletrabalho não modifica os restantes direitos, deveres e obrigações do trabalhador em regime de teletrabalho, sendo-lhe ainda aplicáveis as políticas de segurança e os regulamentos em vigor.

#### Artigo 11.º

##### Poder de direção

1 — A prestação de funções em teletrabalho não deve prejudicar os contactos de trabalho e reportes a que os superiores hierárquicos e o trabalhador estejam obrigados para o desenvolvimento da sua prestação laboral.

2 — Os poderes de direção e controlo da prestação do teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade, não sendo permitida a imposição de conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

3 — Nos contactos com o trabalhador em regime de teletrabalho deve-se:

- a) Respeitar a sua privacidade, horário de trabalho e os tempos de descanso.
- b) Evitar a utilização do seu contacto pessoal, privilegiando o recurso ao contacto telefónico institucional ou aos sistemas de chamada e videochamada em uso no IPL;

c) Informar com aviso prévio de 24 horas úteis e mediante concordância do trabalhador, quando pretenda visitar o local de prestação de teletrabalho, para controlo da atividade laboral ou dos instrumentos de trabalho.

d) Sempre que possível, agendar antecipadamente reuniões de trabalho à distância.

4 — Durante o tempo de trabalho, o trabalhador deve manter os sistemas de comunicação e interação disponibilizados pelo IPL, ligados, de forma a assegurar a receção de mensagens, chamadas e/ou videochamadas que lhe sejam dirigidas pelo superior hierárquico ou colegas de trabalho.

#### Artigo 12.º

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

1 — O IPL adota medidas de prevenção de isolamento do trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente:

a) O estabelecimento de um contacto mínimo de três vezes por semana com o trabalhador em regime de teletrabalho;

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 trabalhador em regime de teletrabalho 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 retomar a aplicação das medidas previstas no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Saúde e segurança no trabalho

Aos trabalhadores em regime de teletrabalho é garantida a informação sobre as políticas de saúde e segurança facultada no IPL.

#### Artigo 14.º

##### Revogação e suspensão

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 — 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.

3 — Quando por força de lei excecional ou especial e, ainda, por decisão fundamentada do Presidente do IPL para suprir necessidades imperiosas da Instituição, podem ficar suspensos temporariamente os termos dos acordos de teletrabalho celebrados.

#### Artigo 15.º

##### Sanções

1 — O incumprimento das disposições do presente Regulamento ou das condições acordadas pelas partes, pode constituir fundamento para a instauração de processo disciplinar.

2 — O trabalhador em regime de teletrabalho será responsável pelos prejuízos que causar ao IPL com o seu comportamento ou omissão de comportamento, consoante o caso.



Artigo 16.º

**Normas transitórias**

1 — 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.

2 — Com antecedência mínima de 30 dias em relação à data prevista para o seu termo, os acordos subsistentes devem ser revistos, de acordo com o regime previsto no presente Regulamento.

Artigo 17.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 18.º

**Entrada em vigor**

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

316994599