

## Regulamento Interno de Teletrabalho

### 0. - INTRODUÇÃO

O presente regulamento visa estabelecer as condições, direitos e responsabilidades inerentes ao exercício da atividade em regime de teletrabalho no Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD).

A obrigatoriedade do teletrabalho decorrente do contexto pandémico de 2020 veio a revelar-se uma oportunidade para testar a sua (in)admissibilidade em cada posto de trabalho como medida facilitadora de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sendo que este é um objetivo estratégico inscrito no QUAR do SICAD.

Os bons resultados alcançados ao nível da produtividade e da satisfação dos trabalhadores, vaticina a vontade de um elevado número de trabalhadores relativamente à manutenção do teletrabalho como regra da prestação de trabalho, agora enquadrado no novo regime aplicável ao teletrabalho, no âmbito das alterações ao Código do Trabalho, pelo que se impõe a necessidade de estabelecer orientações genéricas e enquadradoras, relativamente às condições e requisitos para a prestação de funções em regime de teletrabalho no SICAD.

Assim, apresenta-se o presente Regulamento de Teletrabalho, que será alvo de avaliação e eventual revisão após 6 meses de vigência, elaborado de acordo com as seguintes considerações prévias:

- ✎ Considerando o disposto no artigo 74º e no nº 1 do artigo 75º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho (doravante LGTFP), compete ao empregador público elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho;
- ✎ Considerando os princípios e regras gerais previstos em matéria de regime de teletrabalho no Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro (doravante CT), alterado pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, aplicável por remissão do artigo 68º da LGTFP;
- ✎ Considerando que não existe no SICAD, comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical, nem delegados sindicais, foi promovida a consulta direta aos trabalhadores, para os efeitos previstos no nº 2 do artigo 75º da LGTFP, tendo sido devidamente ponderados e integrados alguns contributos.

## ÍNDICE

I – OBJETO E ÂMBITO .....	3
Artigo 1.º - Objeto e Âmbito .....	3
Artigo 2.º - Formas do regime de teletrabalho .....	3
II – CONDIÇÕES DE AUTORIZAÇÃO.....	3
Artigo 3.º - Direito ao regime de teletrabalho .....	3
Artigo 4.º - Dias de trabalho presencial e de teletrabalho.....	4
Artigo 5.º - Horário e período normal de trabalho .....	5
Artigo 6.º - Local de Trabalho.....	5
Artigo 7.º - Acordo de Teletrabalho .....	5
Artigo 8.º - Duração e cessação do acordo de teletrabalho.....	6
III – DIREITOS E DEVERES.....	6
Artigo 9.º - Igualdade e manutenção dos direitos e deveres.....	6
Artigo 10.º - Deveres especiais do empregador.....	6
Artigo 11.º - Deveres especiais do trabalhador.....	7
Artigo 12.º - Garantias do trabalhador.....	7
Artigo 13.º - Medidas de prevenção de isolamento na modalidade de teletrabalho integral .	7
Artigo 14.º - Sanções .....	8
IV – FORMALIZAÇÃO E ANÁLISE DOS PEDIDOS.....	8
Artigo 15.º - Procedimentos.....	8
Artigo 16.º - Instrumentos de Trabalho .....	9
V – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	10
Artigo 17.º - Publicitação.....	10
Artigo 18.º - Situações atuais de teletrabalho .....	10
Artigo 19.º - Regimes excepcionais .....	10
Artigo 20.º - Regime Supletivo .....	10
Artigo 21.º - Entrada em vigor.....	10

## I – OBJETO E ÂMBITO

### Artigo 1.º - Objeto e Âmbito

1. Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica de trabalhador do SICAD, em local determinado pelo trabalhador, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
2. O regime estabelecido no presente regulamento interno é aplicável, naquilo em que não seja contrariado em disposições específicas, a todos os trabalhadores do mapa de pessoal do SICAD, independentemente da modalidade de exercício de funções.
3. Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador do SICAD ou outro admitido para o efeito.
4. A realização da atividade dos trabalhadores pode ser realizada em regime de teletrabalho, desde que as funções ou tarefas a executar sejam compatíveis com a ausência física dos mesmos do posto de trabalho nas instalações do Serviço.

### Artigo 2.º - Formas do regime de teletrabalho

1. **Teletrabalho em regime integral:** exercício de funções em teletrabalho 5 dias por semana, sem prejuízo da prestação de funções em regime presencial, quando convocado para o efeito e reunindo as condições especiais referidas nos n.ºs 1 e 3 do art.º 3º.
2. **Teletrabalho em regime de alternância/parcial:** consiste na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial: exercício de funções em teletrabalho até ao máximo de 2 dias por semana ou semana alternada, sem prejuízo da prestação de funções em regime presencial noutro(s) dia(s), quando convocado para o efeito.

## II – CONDIÇÕES DE AUTORIZAÇÃO

### Artigo 3.º - Direito ao regime de teletrabalho

1. O trabalhador tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando se encontrem preenchidos os pressupostos dos n.ºs 1, 2, 3 e 5 do artigo 166-Aº do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, quando compatível com a atividade desempenhada e o SICAD disponha de recursos e meios para o efeito. A saber, têm direito ao regime de teletrabalho os trabalhadores:
  - a) abrangidos pelo regime de proteção de vítimas de violência doméstica;
  - b) com filho até 3 anos de idade

- c) o direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade do filho, nas seguintes situações:
- 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;
  - famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.
- d) a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados.
2. Nas situações referidas no número anterior, o SICAD não pode opor-se à concessão de teletrabalho, podendo apenas definir a correspondente modalidade, designadamente, no que respeita ao número de dias de teletrabalho por semana, caso a atividade desempenhada pelo trabalhador não permita a realização do teletrabalho em regime integral.
  3. Sem prejuízo de outras situações excecionais, especialmente fundamentadas e casuisticamente avaliadas, designadamente por conveniência do serviço, especial dificuldade para a prestação de trabalho em regime presencial, incapacidade para a prestação de trabalho em regime presencial por doença, apenas os trabalhadores abrangidos pelas situações identificadas no número 1 poderão prestar teletrabalho em regime integral.
  4. O regime de teletrabalho pode ainda ser proposto pelo SICAD, podendo o trabalhador opor-se, sem necessidade de fundamentação.
  5. Nas restantes situações, sendo compatível com a atividade desempenhada e caso o SICAD disponha de recursos e meios para o efeito, poderá ser autorizado teletrabalho em regime parcial, nos termos do n.º 2 do artigo 2.º.

#### Artigo 4.º - Dias de trabalho presencial e de teletrabalho

1. Os dias de presença no SICAD são estabelecidos nos acordos a celebrar, sem prejuízo de poderem ser ajustados quando necessário.
2. A autorização de teletrabalho, independentemente do regime, não prejudica a eventual necessidade de comparência no SICAD, ou noutro local, devendo o trabalhador ser convocado logo que conhecida a necessidade, ou com um prazo mínimo de 24 horas.

3. Nos casos em que seja autorizado teletrabalho integral, deve ser estabelecido, pelo menos, 1 dia de presença a cada 15 dias, a acordar com a respetiva chefia.

#### **Artigo 5.º - Horário e período normal de trabalho**

1. Em regra, o regime de teletrabalho não altera o horário e período normal de trabalho estabelecido para o trabalhador, a saber, o trabalhador tem um período normal de trabalho de 7 horas diárias e 35 horas semanais.
2. Nas situações em que o trabalhador beneficie de horário específico, a sua manutenção deverá ser ponderada aquando da análise do pedido de teletrabalho.
3. O trabalhador está obrigado ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal e dos deveres de assiduidade, efetuando o registo de início e fim da prestação do seu trabalho através da plataforma *webtime InuXXTime*, a que acede remotamente através da VPN.
4. O trabalhador em regime de teletrabalho encontra-se, com as necessárias adaptações, sujeitos ao cumprimento das normas constantes do regulamento interno de organização e tempo de trabalho do SICAD, cuja verificação compete ao respetivo superior hierárquico.

#### **Artigo 6.º - Local de Trabalho**

1. O trabalhador exerce a sua atividade em local escolhido por este para exercer a sua atividade e estabelecido no acordo de teletrabalho.
2. Alterações temporárias do local estabelecido devem ser obrigatoriamente comunicadas à chefia direta.
3. A eventual alteração definitiva do local da prestação de teletrabalho, deve ser objeto de autorização e adenda ao acordo de teletrabalho.

#### **Artigo 7.º - Acordo de Teletrabalho**

1. A autorização do teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar no contrato inicial ou ser autónomo em relação a este.
2. O referido acordo deve conter as disposições definidas no nº 4 do artigo 166º do CT.
3. Na falta de acordo escrito, considera-se que o trabalhador não presta a sua atividade em regime de teletrabalho.
4. As situações não previstas no referido acordo, regem-se pelas normas e disposições legais aplicáveis, pelo presente regulamento e/ou por despacho da direção, se necessário.

#### Artigo 8.º - Duração e cessação do acordo de teletrabalho

1. O acordo escrito pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.
2. No caso de o acordo ser celebrado com duração determinada, este não pode exceder 6 meses, renováveis automaticamente por iguais períodos, na falta de manifestação contrária, por escrito, por parte das partes, até 15 dias antes do prazo da renovação.
3. Cessado o teletrabalho, 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 e vantagens.
4. O acordo de teletrabalho pode ser feito cessar por qualquer uma das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, retomando o trabalhador ao regime presencial.
5. O acordo de teletrabalho pode ainda cessar caso a sua concessão tenha sido efetuada com base em declarações falsas ou incumprimento de qualquer uma das cláusulas constantes do mesmo.

### III – DIREITOS E DEVERES

#### Artigo 9.º - Igualdade e manutenção dos direitos e deveres

1. O trabalhador em teletrabalho goza dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sendo-lhes aplicáveis todas as medidas de segurança e normas em vigor.
2. A celebração de acordo de teletrabalho não altera os restantes direitos e deveres do trabalhador, designadamente, no tocante à remuneração, férias, faltas, licenças, formação, segurança e saúde no trabalho, participação e representação coletiva.

#### Artigo 10.º - Deveres especiais do empregador

Sem prejuízo dos deveres gerais, consagrados no Código de Trabalho, o regime de teletrabalho implica para o SICAD, os seguintes deveres especiais:

- a) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, salvo situações de força maior;
- b) Promoção de contactos regulares e presenciais;
- c) Garantir ou custear manutenção dos equipamentos e sistemas necessários à realização do teletrabalho referido no nº 1 do art.º 17º e à interação entre o trabalhador e o SICAD.

#### Artigo 11.º - Deveres especiais do trabalhador

1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados no Código de Trabalho, o regime de teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:
  - a) Informar atempadamente o SICAD de avarias ou defeitos dos equipamentos e sistemas;
  - b) Cumprir com regras da política de segurança da informação;
  - c) Respeitar as diretrizes do empregador sobre o uso dos equipamentos;
  - d) Observar as diretrizes em matéria de saúde e segurança no trabalho.
2. Deve ainda o trabalhador:
  - a) Cumprir o plano de trabalho determinado pelo seu superior hierárquico;
  - b) Comparecer no SICAD, sempre que seja convocado pelo seu superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas;
  - c) Participar em reuniões;
  - d) Estar contactável, dentro do seu horário de trabalho.
3. A não comparência do trabalhador nas instalações do serviço, quando solicitado, e não justificada a sua ausência, é considerada falta, podendo determinar a revogação da prestação da atividade em regime de teletrabalho.

#### Artigo 12.º - Garantias do trabalhador

1. É proibida a captura e utilização de imagem, som, escrita, histórico ou a utilização de outros meios de controlo que afetem a privacidade do trabalhador.
2. O SICAD não pode usar soluções tecnológicas de vigilância à distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, não prejudicando a adoção de soluções tecnológicas específicas e limitadas à finalidade de registos de tempo de trabalho do trabalhador.
3. A visita ao local onde decorre o teletrabalho está sujeita a aviso prévio de 24 horas e à concordância por parte do trabalhador, só devendo ter como objetivo o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho e deve ser efetuada durante o horário de trabalho e presença do trabalhador, de acordo com o referido no art.º 170 da Lei nº. 83/2021 de 6 de dezembro.

#### Artigo 13.º - Medidas de prevenção de isolamento na modalidade de teletrabalho integral

1. O SICAD adota medidas de prevenção da redução do isolamento do trabalhador, tais como:



- a) O superior hierárquico do trabalhador deve ter um contacto mínimo de duas vezes por semana.
  - b) Fornecer informação periódica sobre as atividades do serviço;
  - c) Fomentar o contacto presencial com os demais trabalhadores e superior hierárquico.
2. O trabalhador e o superior hierárquico podem acordar medidas de prevenção de isolamento diversas das previstas no ponto anterior, desde que asseguradas as finalidades de prevenção do isolamento previstas na alínea c) do nº1 do artigo 169º-B.

#### Artigo 14.º - Sanções

As falsas declarações ou incumprimento de qualquer uma das cláusulas constantes do acordo de teletrabalho pode originar a instauração de processo disciplinar, bem como implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

### IV – FORMALIZAÇÃO E ANÁLISE DOS PEDIDOS

#### Artigo 15.º - Procedimentos

1. Os pedidos de teletrabalho devem ser apresentados pelo trabalhador ao Diretor-Geral, através da minuta de requerimento em anexo ao presente regulamento (Anexo I), acompanhado de documento com indicação dos motivos que fundamentam o pedido, da justificação da compatibilidade das funções exercidas com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho e a forma pretendida prevista no artigo 2º, bem como do(s) documento(s) comprovativo(s) do motivo invocado (quando aplicável).
2. Sobre o requerimento apresentado é solicitado ao dirigente da unidade orgânica que, no prazo de 5 dias úteis, emita parecer fundamentado, conforme modelo constante da minuta anexa ao presente regulamento (Anexo I), ponderando, designadamente:
  - a) A compatibilidade das funções exercidas pelo trabalhador com o regime de teletrabalho e eventual experiência anterior em teletrabalho, ponderando o interesse das partes;
  - b) A garantia da execução das tarefas que necessariamente tenham que ser efetuadas nas instalações do SICAD, nomeadamente, prestação de serviço informativo presencial, telefónico, arquivo, reuniões, entre outros;
  - c) A enumeração concreta e expressa das tarefas a executar, em teletrabalho e presencial;
  - d) A indicação do número de dias por semana ou mês de presença obrigatória no SICAD;
  - e) O condicionamento de deslocação física ou digital de documentos e de processos;
  - f) A salvaguarda da integridade e confidencialidade dos documentos e dos processos;



- g) A atribuição de equipamento informático disponibilizado pelo SICAD;
  - h) A disponibilização pelo trabalhador de meios rápidos de contacto com a unidade orgânica;
  - i) A definição de objetivos, de acordo com os estabelecidos para a unidade orgânica e respetivo cumprimento, identificando, sempre que possível, aspetos que possam impactar negativa ou positivamente no desempenho do trabalhador e/ou da unidade orgânica.
3. O Diretor-Geral, para decidir, considera na decisão a verificação dos requisitos legais e pondera o parecer fundamentado do superior hierárquico do trabalhador.
  4. O pedido de teletrabalho deve ser apresentado com antecedência mínima de 30 dias a contar da data pretendida para a produção de efeitos, de forma a permitir a sua análise, decisão e preparação dos equipamentos e instrumentos necessários.
  5. A prestação da atividade, através do regime de teletrabalho, inicia-se em 5 dias úteis, após a autorização a que se refere o ponto anterior.
  6. A modalidade de prestação da atividade em regime de teletrabalho deve ser objeto de reavaliação, sempre que o normal funcionamento do serviço assim o justifique ou deixem de se verificar as condições que determinaram a sua autorização.

#### Artigo 16.º - Instrumentos de Trabalho

1. O SICAD tem a responsabilidade de disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários à realização do teletrabalho e à interação entre o trabalhador e o SICAD.
2. A utilização dos instrumentos de trabalho abrangidos destina-se exclusivamente ao uso para fins profissionais, salvo acordo escrito em contrário.
3. O trabalhador deve zelar pela boa utilização e conservação do equipamento de trabalho, comprometendo-se a cumprir as orientações dadas pelo SICAD.
4. Qualquer avaria dos instrumentos de trabalho deve ser comunicada ao SICAD, logo que possível, por forma a proceder à sua reparação ou substituição.
5. O trabalhador deve possuir, no local de trabalho, as condições necessárias de energia, acesso à internet e rede instalada, com ou se fios, com velocidade compatível com as necessidades do equipamento fornecido pelo SICAD.
6. O reembolso dos acréscimos com energia e internet serão efetuados de acordo com os critérios e orientações que venham a ser emanadas para aplicação no âmbito da Administração Pública.

7. Em caso de cessação da prestação da atividade em regime de teletrabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao SICAD os instrumentos de trabalho que lhe foram entregues.

## V – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

### Artigo 17.º - Publicitação

O presente Regulamento interno é publicitado na página do SICAD.

### Artigo 18.º - Situações atuais de teletrabalho

1. Os atuais acordos de teletrabalho mantêm-se inalterados até ao seu termo, salvo manifestação de interesse em contrário por parte do trabalhador.
2. Com antecedência mínima de 30 dias em relação à data prevista para o seu termo ou renovação, os acordos subsistentes devem ser revistos, de acordo com o regime previsto no presente regulamento.

### Artigo 19.º - Regimes excecionais

Caso o teletrabalho volte a ser de aplicação obrigatória, designadamente, no âmbito das medidas de combate à COVID-19, ficam suspensos os termos dos acordos de teletrabalho relativamente aos dias pré-estabelecidos de presença no SICAD.

### Artigo 20.º - Regime Supletivo

1. Em tudo o que não tiver previsto no presente Regulamento de prestação da atividade em regime de teletrabalho, são aplicáveis as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20/06, no Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.
2. As dúvidas ou omissões resultantes da aplicação do presente regulamento são resolvidas por despacho do Diretor-Geral.

### Artigo 21.º - Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia 1 de julho de 2022.