



1. Referências e Siglas

CT | Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual

UGRH | Unidade de Gestão de Recursos Humanos

LTFP | Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual LNEG | Laboratório Nacional de Energia e Geologia, I.P.

2. Objetivo e Âmbito

O presente regulamento pretende estabelecer as condições, direitos e responsabilidades inerentes à prestação de teletrabalho no LNEG.

Apesar de ser uma modalidade de prestação de trabalho existente no LNEG desde 2010 e regulamentada no artigo 17.º do Regulamento Interno do Período de Funcionamento e Horário de Trabalho, a mesma era residual face ao universo de trabalhadores.

O contexto pandémico de 2020 impôs o teletrabalho como obrigatório, o que permitiu avaliar a sua exequibilidade em cada posto de trabalho.

Acresce que a modalidade de teletrabalho pode contribuir de forma benéfica para a descarbonização.

Considerando que existe a expectativa de que trabalhadores do LNEG possam vir a requerer um regime de teletrabalho como uma das modalidades da sua prestação de trabalho e tendo presente o novo regime aplicável ao teletrabalho, no âmbito das alterações ao CT, importa estabelecer orientações genéricas e enquadradoras, relativamente às condições e requisitos para a prestação de funções em teletrabalho no LNEG.

Estas orientações são ponderadas de modo a garantir o equilíbrio entre a prestação de trabalho presencial, essencial para manter a ligação ao serviço e entre as equipas, e o valor da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de todos os trabalhadores, bem como a conformidade legal exigida, no espírito de criar melhores condições para a prossecução da missão do LNEG.

Assim, ao abrigo do disposto no número 9 do artigo 166.º do CT, aplicável por remissão do número 1 do artigo 68.º da LTFP, foi elaborado o presente Regulamento Interno de Teletrabalho, de acordo com as disposições contidas nos artigos 165.º e seguintes do supracitado CT, ouvida a Comissão de Trabalhadores do LNEG.

O presente Regulamento, aprovado por Deliberação do Conselho Diretivo do LNEG, de 31 de março de 2022, entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação.

3. Regulamento de Teletrabalho

Índice

I - ÂMBITO E CONCEITOS.....	4
Artigo 1.º - Âmbito de aplicação.....	4
Artigo 2.º - Conceitos.....	4
II - CONDIÇÕES DE AUTORIZAÇÃO.....	4
Artigo 3.º - Situações abrangíveis.....	4
Artigo 4.º - Dias de trabalho presencial e de teletrabalho.....	5
Artigo 5.º - Horário e período normal de trabalho.....	6
Artigo 6.º - Duração do teletrabalho e eventuais renovações.....	6
Artigo 7.º - Acordo de teletrabalho.....	6
Artigo 8.º - Local onde é prestado o teletrabalho.....	7
III - DIREITOS E DEVERES.....	7
Artigo 9.º - Fornecimento de equipamentos e Acesso a sistemas.....	7
Artigo 10.º - Deveres do trabalhador.....	8
Artigo 11.º - Deveres do LNEG.....	9
Artigo 12.º - Segurança.....	9
Artigo 13.º - Manutenção dos direitos e deveres do teletrabalhador.....	10
Artigo 14.º - Cessação do acordo de teletrabalho.....	10
Artigo 15.º - Sanções.....	10
V - FORMALIZAÇÃO E ANÁLISE DOS PEDIDOS.....	10
Artigo 16.º - Prazo e Forma.....	10
Artigo 17.º - Parecer do(s) superior(es) hierárquico(s).....	11
V - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	11
Artigo 18.º - Regimes excepcionais.....	11
Artigo 19.º - Casos omissos.....	11

I – ÂMBITO E CONCEITOS

Artigo 1.º - Âmbito de aplicação

O presente Regulamento de Teletrabalho é aplicável a todos os trabalhadores, diretores e coordenadores de unidade, em funções no LNEG, independentemente da modalidade de exercício de funções.

Artigo 2.º - Conceitos

1. **Teletrabalho**: prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica de trabalhador em funções no LNEG, em local não determinado por esta, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
2. **Acordo de teletrabalho**: documento escrito onde ficam estabelecidos os direitos e obrigações do teletrabalhador e da entidade empregadora.
3. **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.
4. **Teletrabalho em regime parcial**: exercício de funções em teletrabalho até 4 dias por semana, sem prejuízo da prestação de funções em regime presencial noutro(s) dia(s), quando convocado para o efeito.
5. **Teletrabalho em regime esporádico/ocasional**: exercício de funções em teletrabalho destinado a melhorar a produtividade de uma dada atividade, durante um horizonte temporal limitado e definido entre o superior hierárquico e o trabalhador e com pleno acordo deste.
6. **Teletrabalho externo**: contratação específica para o exercício de funções, em regime de teletrabalho;
7. **Teletrabalho interno**: modificação do contrato de um trabalhador em funções, para o regime de teletrabalho.

II - CONDIÇÕES DE AUTORIZAÇÃO

Artigo 3.º - Situações abrangíveis

1. Consoante as funções desempenhadas e a ponderação de interesse entre o pedido do trabalhador e a necessidade do LNEG, poderá ser autorizada a prestação de teletrabalho em regime integral, parcial ou esporádico/ocasional.

2. Sem prejuízo das situações obrigatórias de teletrabalho, reguladas em legislação especial transitória e que não carecem da celebração de acordo, têm direito ao regime de teletrabalho, mediante a celebração de acordo, desde que compatível com a atividade desempenhada e que existam recursos e meios para o efeito:

a) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de vítimas de violência doméstica;

b) Os trabalhadores com filho até 3 anos de idade;

c) Os trabalhadores com filho até 8 anos de idade:

- 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) Os trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal (neste caso, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados).

3. Nas situações referidas no número anterior, o LNEG 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, em função da atividade desempenhada e desde que haja disponibilidade de meios.

4. Sem prejuízo de outras situações excecionais, especialmente fundamentadas e casuisticamente avaliadas, apenas os trabalhadores abrangidos pelas situações identificadas no número 2 poderão prestar teletrabalho em regime integral.

5. Nas restantes situações, sendo compatível com a atividade desempenhada e o LNEG dispondo de recursos e meios para o efeito, poderá ser autorizado teletrabalho em regime parcial, até 3 dias por semana ou em regime esporádico/ocasional para atividades de duração não superior a 10 dias mensais.

6. O regime de teletrabalho pode ainda ser proposto pelo LNEG, podendo o trabalhador opor-se, sem necessidade de fundamentação.

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

1. Nos casos em que seja autorizado teletrabalho parcial, os dias de presença no LNEG são estabelecidos nos acordos a celebrar, sem prejuízo de poderem ser ajustados, a título excecional, quando necessário.

2. Nos casos em que seja autorizado o teletrabalho esporádico/ocasional, esse regime será estabelecido nos acordos a celebrar, mediante acordo entre o superior hierárquico e o trabalhador.
3. Nos casos em que seja autorizado teletrabalho integral, devem ser estabelecidos 2 dias de presença por quinzena, a acordar com o respetivo superior hierárquico.
4. As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devam ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.
5. O trabalhador deve comparecer nas instalações do LNEG, ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.
6. Os responsáveis pelas equipas/unidades devem garantir a presença física de pelo menos 50% dos trabalhadores.

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.
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 teletrabalho não prejudica o dever de pontualidade e de assiduidade, cujo controlo é efetuado mediante registo diário no *MyGIAF*.

Artigo 6.º - Duração do teletrabalho e eventuais renovações

1. Os acordos de teletrabalho terão duração de 1 mês, renováveis automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias úteis antes do seu término, que não pretende a renovação.
2. Nas situações em que a autorização tenha tido por base determinada condição transitória, deverá o trabalhador informar qualquer alteração dessa condição, no prazo máximo de 15 dias úteis.

Artigo 7.º - Acordo de teletrabalho

1. A autorização de teletrabalho obriga à celebração de acordo escrito, nos termos e condições constantes da minuta em anexo ao presente regulamento (anexo I).

2. As situações não previstas no referido acordo, regem-se pelas normas e disposições legais aplicáveis, pelo presente regulamento e/ou por despacho do Conselho Diretivo do LNEG, se necessário.

Artigo 8.º - Local onde é prestado o teletrabalho

1. O local onde é prestado o teletrabalho é indicado no requerimento do trabalhador e estabelecido no acordo de teletrabalho.
2. Alterações temporárias do local estabelecido devem ser obrigatoriamente comunicadas por email ao superior hierárquico direto.
3. A eventual alteração definitiva do local da prestação de teletrabalho, deve ser objeto de autorização e adenda ao acordo de teletrabalho.
4. Na modalidade de teletrabalho externo, caso o trabalhador tenha o seu domicílio fiscal a mais de 100 km, o LNEG suportará o custo das deslocações, nos termos da lei, sempre que o trabalhador tenha de comparecer nas instalações do LNEG ou noutra local designado.

III - DIREITOS E DEVERES

Artigo 9.º - Fornecimento de equipamentos e Acesso a sistemas

1. Para o desempenho das funções em regime de teletrabalho, o LNEG deve:

- a) Fornecer ao teletrabalhador computador portátil que lhe permita trabalhar remotamente;
- b) Fornecer computador fixo, monitor, teclado e rato para utilização em teletrabalho, não sendo possível entrega de portátil. Nesse caso, deve ser garantido um computador disponível no LNEG para os dias de trabalho presencial;
- c) Permitir o acesso remoto à área de trabalho do LNEG, bem como às aplicações informáticas necessárias à prestação de trabalho;
- d) Parametrizar os equipamentos, sempre que existam condições técnicas para o efeito, de forma que o trabalhador possa ter acesso às chamadas dirigidas ao seu contacto telefónico institucional;
- e) Disponibilizar os sistemas necessários à prestação de trabalho à distância, designadamente, para a necessária interação entre o trabalhador, chefias e demais colaboradores do LNEG;

f) Prestar remotamente a ajuda técnica especializada, sempre que solicitada pelo trabalhador, para o regular funcionamento dos equipamentos;

g) Prestar ao trabalhador o apoio e a formação base inicial para acesso remoto e utilização dos equipamentos.

2. Relativamente ao equipamento que lhe venha a ser disponibilizado, o trabalhador deve:

a) Observar e aplicar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados;

b) Não dar aos instrumentos de trabalho que lhe sejam entregues uso pessoal ou outro diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho;

c) Informar atempadamente de quaisquer avarias ou defeitos do equipamento e sistemas utilizados na prestação de trabalho.

3. Em caso de cessação do teletrabalho, o trabalhador deverá proceder à devolução dos eventuais equipamentos e sistemas que lhe tenham sido fornecidos especificamente para prestação de trabalho nessa modalidade.

Artigo 10.º - Deveres do trabalhador

1. A prestação de funções em teletrabalho não deve prejudicar os contactos de trabalho e relatórios a que o superior hierárquico e o trabalhador estejam obrigados para o desenvolvimento da sua prestação laboral.

2. Os trabalhadores devem estar permanentemente contactáveis durante o período de prestação de trabalho

3. 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.

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

Artigo 11.º - Deveres do LNEG

Nos contactos com o teletrabalhador deve-se:

- a) Respeitar a sua privacidade, horário de trabalho e os tempos de descanso;
- b) Privilegiar o recurso ao contacto telefónico institucional ou aos sistemas de chamada e videochamada em uso no LNEG;
- c) Informar com aviso prévio de 24 horas 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;
- e) Manter o contacto pessoal regular com o superior hierárquico e equipa de trabalho, seja por chamada telefónica, seja por videochamada, de forma a evitar o isolamento do trabalhador.

Artigo 12.º - Segurança

1. O trabalhador em regime de teletrabalho é responsável por cumprir as instruções do LNEG no respeitante à segurança da informação utilizada e produzida em teletrabalho, garantindo que é mantida a estrita confidencialidade de toda a informação de que tenha conhecimento, e que a mesma não fica acessível a terceiros.
2. O trabalhador em regime de teletrabalho deve conhecer e cumprir a política de proteção de dados do LNEG.
3. Sempre que possível, deve ser privilegiado o recurso a documentos e processos desmaterializados, de forma a evitar o transporte de documentos de trabalho para fora do LNEG.
4. Não sendo possível o recurso a documentos desmaterializados, os mesmos devem ser consultados presencialmente no LNEG ou, se estritamente necessário, o seu transporte deve ser devidamente informado ao correspondente superior hierárquico, com identificação completa dos documentos transportados.
5. Caso o teletrabalhador verifique que a segurança e confidencialidade dos dados e informações a que tem acesso foram comprometidas, deverá informar imediatamente a entidade empregadora, por forma a serem adotadas as medidas necessárias à contenção de danos, sem prejuízo da responsabilidade do teletrabalhador pelos prejuízos causados à entidade empregadora.

Artigo 13.º - Manutenção dos direitos e deveres do teletrabalhador

A celebração de acordo de teletrabalho não modifica 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 14.º - Cessação do acordo de teletrabalho

O acordo de teletrabalho pode cessar:

- a) Por declaração escrita de qualquer uma das partes, quando não pretenderem a renovação do acordo, até 15 dias úteis antes do seu término;
- b) Nos casos previstos no número 4 do artigo 3.º do presente Regulamento, quando se extinguirem os motivos que lhe deram origem;
- c) A qualquer momento, caso a sua concessão tenha sido efetuada com base em declarações falsas ou incumprimento de qualquer uma das cláusulas constantes do mesmo.

Artigo 15.º - Sancções

As falsas declarações ou incumprimento de qualquer uma das cláusulas constantes do acordo de teletrabalho pode constituir fundamento para a instauração de processo disciplinar, sendo igualmente suscetível de gerar responsabilidade do teletrabalhador pelos prejuízos causados.

IV - FORMALIZAÇÃO E ANÁLISE DOS PEDIDOS

Artigo 16.º - Prazo e Forma

1. Os pedidos de teletrabalho devem ser apresentados através da minuta de requerimento em anexo ao presente regulamento (anexo II), assinado com recurso a assinatura digital certificada, enviado para o endereço: **teletrabalho@lneg.pt**, acompanhado do(s) documento(s) comprovativos do motivo invocado (quando aplicável).
2. A UGRH solicita parecer ao respetivo superior hierárquico o qual emite parecer no modelo constante da minuta anexa ao presente regulamento (anexo III), no prazo de 5 dias úteis.
3. O pedido de teletrabalho deve ser apresentado com antecedência mínima de 1 mês, a contar da data pretendida para a produção de efeitos, de forma a permitir a análise, decisão e preparação das condições necessárias para o efeito, designadamente no que respeita aos dos equipamentos e instrumentos a utilizar.

Artigo 17.º - Parecer do(s) superior(es) hierárquico(s)

O parecer do(s) superior(es) hierárquico(s) deve:

a) Considerar o pedido em concreto apresentado pelo trabalhador, as funções por este desenvolvidas e eventual experiência anterior de teletrabalho, ponderando o interesse das partes.

b) Identificar, sempre que possível, aspetos que possam impactar negativa ou positivamente no desempenho do trabalhador e/ou da unidade orgânica.

c) Pronunciar-se sobre a eventual manutenção de regime de horário específico (se aplicável).

V - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 18.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 do LNEG.

Artigo 19.º - Casos omissos

1. Às situações não previstas no presente regulamento é aplicável o disposto no CT.
2. As dúvidas ou omissões resultantes da aplicação do presente Regulamento são resolvidas por despacho do Conselho Diretivo do LNEG.

FICHA TÉCNICA

Regulamento de Teletrabalho

Elaboração

| DGO- UGRH–Departamento de Gestão e
Organização- Unidade de Gestão de Recursos
Humanos

Data de finalização

29 | março | 2022

Data de aprovação

31 | março | 2022