

REGULAMENTO DE TELETRABALHO DO INSTITUTO DOS VINHOS DO DOURO E DO PORTO, I.P.

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1 – O presente Regulamento define as normas e os procedimentos internos respeitantes ao regime de teletrabalho do Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P. (adiante IVDP, IP) previsto no Código do Trabalho [aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão atual] aplicável aos/às trabalhadores/as com vínculo de emprego público, de acordo com o artigo 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas [aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual].

2 – Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do/a trabalhador/a, ao IVDP, IP, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

3 – O regime de teletrabalho pode ser praticado sempre que as funções em causa o permitam e o/a trabalhador/a disponha de condições para as exercer, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

4 – Os/as trabalhadores/as que exerçam funções na área do Atendimento ao Público não podem exercer funções em teletrabalho, nos termos do Despacho n.º 8053-A/2021, de 13 de agosto, publicado no Diário da República n.º 157/2021, 1.º suplemento, 2.ª série, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

5 – Excecionalmente, em alturas específicas e para uma determinada atividade ou em situações pontuais, pode ser autorizado o regime de teletrabalho, devendo seguir todas as formalidades previstas no presente Regulamento.

6 – O/A trabalhador/a em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos/as demais trabalhadores/as, nomeadamente no que se refere a formação, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, proteção da saúde e segurança no trabalho, e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

7 – A autorização para a prática do regime de teletrabalho está condicionada a uma quota máxima, nos termos a definir pelo Conselho Diretivo do IVDP, IP.

Artigo 2.º

Acordo de teletrabalho

1 – O regime de teletrabalho depende de acordo escrito a celebrar entre o IVDP, IP e o/a trabalhador/a, nos termos previstos no artigo 166.º do Código do Trabalho, sendo utilizada a minuta de acordo de teletrabalho em vigor no IVDP, IP (Anexo I).

2 – Para os efeitos previstos no número anterior, o/a trabalhador/a deve apresentar, previamente, requerimento escrito dirigido ao dirigente máximo, indicando os motivos do mesmo e outros factos relevantes, de acordo com a minuta constante do Anexo II, estando o mesmo sujeito a autorização pelo Conselho Diretivo do IVDP, IP.

3 – O requerimento a que se refere o número anterior deve ser acompanhado pela necessária documentação e pelo parecer do/a superior hierárquico/a do/a trabalhador/a.

4 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a instrução do pedido formulado pelo/a trabalhador/a deve ficar concluída no prazo de 15 dias úteis, a contar da data de receção do mesmo na Direção de Serviços Administrativos e Financeiros.

5 – A prestação da atividade em regime de teletrabalho inicia-se no 1.º dia do mês seguinte ao da celebração do acordo previsto no n.º 1.

Artigo 3.º

Direito ao regime de teletrabalho

1 – Têm direito a exercer as funções em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, os/as trabalhadores/as que se enquadrem nos seguintes casos:

- a) Trabalhador/a vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do Código do Trabalho;
- b) Trabalhador/a com filho/a com idade até 3 anos;
- c) Trabalhador/a com filho/a até aos 8 anos de idade, nas seguintes situações:
 - i. Quando 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;
 - ii. Famílias monoparentais;

iii. Quando apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

d) Trabalhador/a a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador/a informal não principal.

2 – Pode ainda solicitar teletrabalho o/a trabalhador/a:

- i. A realizar tratamento médico prolongado;
- ii. Que precise de acompanhar familiar do mesmo agregado;
- iii. Possua incapacidade igual ou superior a 60%.

3 – O/A trabalhador/a deve apresentar, à data do pedido, documentação que comprove as situações mencionadas no n.º 1, à exceção das previstas nas alíneas b) e c), subalínea ii., cujo conhecimento é oficioso do IVDP, IP, e as situações identificadas no n.º 2.

4 – No caso da alínea c), subalínea i. do n.º 1, o/a trabalhador/a deve apresentar os seguintes documentos:

- a) Declaração conjunta de ambos os progenitores, referindo os períodos sucessivos a exercer por cada um, de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- b) Declaração emitida pela entidade empregadora do outro progenitor, atestando que o mesmo requereu o exercício de funções em regime de teletrabalho, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 166.º-A do Código do Trabalho, com indicação dos períodos em que será exercido tal regime;
- c) Cópia da decisão quanto ao exercício de funções em teletrabalho, proferida pela entidade empregadora do outro progenitor.

5 – Caso inexista, à data do pedido, decisão da entidade empregadora do outro progenitor, a que se refere a alínea c) do n.º 4, o/a trabalhador/a deve proceder à sua apresentação logo que disponível.

6 – No caso da alínea c), subalínea iii. do n.º 1, o trabalhador/a deve apresentar declaração emitida pela entidade empregadora do outro progenitor, atestando que o mesmo não reúne condições para o exercício de funções em regime de teletrabalho.

7 – No caso da alínea d) do n.º 1, o/a trabalhador/a deve apresentar documento comprovativo do reconhecimento, pela Segurança Social, do estatuto de cuidador/a informal não principal.

Artigo 4.º

Duração, renovação e cessação do acordo de teletrabalho

1 – O acordo de teletrabalho é celebrado com duração determinada, não podendo exceder os 6 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – O/A superior hierárquico/a, dependendo da apreciação do desempenho do/a trabalhador/a, nomeadamente do seu nível de produtividade, pode através de parecer suspender a renovação automática do acordo de teletrabalho.

3 – O parecer referido no número anterior é emitido com antecedência de 5 dias relativamente ao prazo de 15 dias previsto no n.º 1, e remetido à Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF).

4 – Para os efeitos previsto no número anterior, a DSAF comunica ao/à superior hierárquico/a do/a trabalhador/a, a data em que pode ocorrer a renovação do acordo de teletrabalho, com a antecedência de 30 dias.

5 – A duração do acordo de teletrabalho e suas eventuais renovações, nos casos específicos do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 166.º-A do Código do Trabalho, compreendem os seguintes limites:

- a) No caso de o regime de teletrabalho ser concedido a trabalhador/a com filho/a até 3 anos, o acordo de teletrabalho tem a sua duração até à véspera de perfazer 4 anos de idade;
- b) No caso de o regime de teletrabalho ser concedido a trabalhador/a com filho/a até 8 anos, o acordo de teletrabalho tem a sua duração até à véspera de perfazer 9 anos de idade;
- c) No caso de o regime de teletrabalho ser concedido a trabalhador/a a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador/a informal não principal, o acordo de teletrabalho tem a duração de 4 anos, seguidos ou interpolados.

6 – Qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução.

7 – Para além do disposto no número anterior, o acordo de teletrabalho cessa nos seguintes casos:

- a) Pelo seu termo, se não ocorrer renovação, conforme o n.º 1;
- b) Por incumprimento, pelo/a trabalhador/a, das disposições legais, regulamentares e contratuais relativas à prestação de trabalho em regime de teletrabalho;

- c) Por cessação do motivo que fundamentou a concessão do regime de teletrabalho;
- d) Por iniciativa do/a trabalhador/a, mediante requerimento nesse sentido, a dirigir ao dirigente máximo do IVDP, IP.

8 – Nas situações previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 do artigo anterior, o acordo de teletrabalho cessa independentemente da observância do pré-aviso a que se refere o n.º 1.

9 – Cessando o acordo de teletrabalho, o/a trabalhador/a retoma a atividade em regime presencial, nas instalações do IVDP, IP.

Artigo 5.º

Local de trabalho e privacidade do trabalhador

1 – O/A trabalhador/a exerce a sua atividade no local indicado no respetivo acordo de teletrabalho.

2 – O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo/a trabalhador/a, mediante acordo escrito com o IVDP, IP.

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, o/a trabalhador/a deve informar a DSAF, logo que possível, da alteração do local de trabalho estabelecido no acordo de teletrabalho.

4 – Nos dias em que se encontre em teletrabalho, o/a trabalhador deve registar as entradas e saídas, na plataforma eletrónica de assiduidade, incluindo no período de almoço case se ausente do seu local de trabalho.

5 - O IVDP, IP deve respeitar a privacidade do/a trabalhador/a, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

6 – 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/as trabalhadores/as, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

7 – É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do/a trabalhador/a.

Artigo 6.º

Dever de comparência ao serviço

1 – Independentemente da modalidade de regime de teletrabalho, parcial ou total, e das situações previstas no n.º 5 do artigo 1.º, o/a trabalhador/a deve comparecer nas instalações do IVDP, IP, para prestar trabalho presencial, com periodicidade semanal, a ter lugar pelo menos uma vez por semana, em dia a acordar previamente com o superior hierárquico, que constará do respetivo acordo de teletrabalho.

2 – Por razões devidamente fundamentadas, nomeadamente, nas situações em que o local de trabalho/domicílio do/a trabalhador/a se situe fora do Concelho da Sede e/ou Delegação ou caso se trate de trabalhador/a a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador/a informal não principal, a periodicidade de comparência nas instalações do IVDP, IP pode ser alargada, para além da referida no número anterior, nos termos a acordar com o superior hierárquico e a fixar no respetivo acordo de teletrabalho.

3 – Sem prejuízo do disposto nos números antecedentes, o/a trabalhador/a é obrigado, salvo motivo atendível em contrário, a comparecer nas instalações do IVDP, IP ou noutra local por este designado, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado/a com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

Artigo 7.º

Equipamentos e sistemas

1 – O IVDP, IP é responsável pela disponibilização ao/à trabalhador/a dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador/a-empregador.

2 – Face a eventual contexto de carência, o/a trabalhador/a, por opção e para salvaguardar a possibilidade de recurso ao teletrabalho, pode utilizar equipamento e sistemas próprios necessários à realização do trabalho, o que deverá constar do acordo.

3 – São equipamentos e sistemas, nomeadamente:

- a) Computador portátil e o software necessário à prestação do trabalho;
- b) Monitor;
- c) Teclado;
- d) Rato.

4 – O/A trabalhador/a deve utilizar o equipamento e os sistemas que lhe foram disponibilizados pelo IVDP, IP exclusivamente no âmbito e para os fins da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

5 – O/A trabalhador/a deve observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, sem os danificar, dar outro uso ou partilhá-los com terceiros.

6 – Cessando o acordo de teletrabalho, o/a trabalhador/a procede à imediata devolução dos equipamentos e sistemas que lhe foram disponibilizados para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

7 – O/A trabalhador/a deve comunicar ao Serviço de Sistemas de Informação e Comunicação (SIC), atempadamente, quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos ou sistemas utilizados na prestação de trabalho.

8 – O equipamento que não possa ser reparado remotamente deve ser encaminhado, pelo/a trabalhador/a, para o SIC, para efeitos de reparação ou substituição.

Artigo 8.º

Compensação das despesas

1 – São compensadas pelo IVDP, IP as despesas adicionais que, comprovadamente, o/a trabalhador/a suporte como direta consequência do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, o que abrange os acréscimos de custos de energia e de internet (relevando o aumento do consumo), assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

2 – Consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o/a trabalhador/a não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do/a trabalhador/a no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

3 – Para efeitos dos números anteriores, o/a trabalhador/a deve apresentar, junto da Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF), guia de reembolso de despesa de energia e guia de reembolso de despesa de internet (Anexo III), juntando as faturas comprovativas dos consumos referentes ao primeiro mês como teletrabalhador, bem como as comprovativas dos consumos referentes ao mês homólogo do último ano anterior ao acordo de teletrabalho, para que verifique o valor da diferença solicitada e o submeta a apreciação superior, sendo que será esse o valor a considerar mensalmente, enquanto durar o acordo de teletrabalho.

4 – A compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do/a trabalhador/a.

5 - O pagamento é devido no mês seguinte à comprovação do acréscimo de custos.

6 - O valor a que se refere o n.º 3 só é devido caso não seja atribuída qualquer compensação pelas despesas adicionais em função da prestação de trabalho em regime de teletrabalho ao/à cônjuge do/a trabalhador/a ou a pessoa com quem viva em união de facto, pela respetiva entidade empregadora.

7 - Para efeitos do número anterior, o/a trabalhador/a deve apresentar uma declaração emitida pela entidade empregadora do/a cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, atestando que não recebe qualquer compensação por despesas adicionais decorrentes do teletrabalho.

Artigo 9.º

Deveres especiais do empregador

Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados no Código do Trabalho e no presente Regulamento, o regime de teletrabalho implica, para o IVDP, IP, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar o/a trabalhador/a, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- b) Abster-se de contactar o/a trabalhador/a no período de descanso, nos termos referidos no artigo 199.º-A do Código do Trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente, os indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízos graves para o IVDP, IP;
- c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do/a trabalhador/a, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, contactos presenciais com as chefias e equipa;
- d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho;
- e) Consultar o/a trabalhador/a, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- f) Facultar ao/à trabalhador/a, a formação de que careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados no teletrabalho.

Artigo 10.º

Deveres especiais do trabalhador

Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados no Código do Trabalho e no presente Regulamento, o regime de teletrabalho implica, para o/a trabalhador/a, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar atempadamente o/a superior hierárquico/a de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) Cumprir as instruções do IVDP, IP no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da respetiva atividade;
- c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos definidos previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
- d) Observar as diretrizes do IVDP, IP em matéria de saúde e segurança no trabalho;
- e) Cumprir o dever de pontualidade e de assiduidade, de acordo com os limites do período normal de trabalho, cujo controlo é efetuado mediante registo eletrónico remoto de tempos de trabalho, no sistema SISQUAL.

Artigo 11.º

Segurança e saúde no trabalho

1 – O/A trabalhador/a em regime de teletrabalho é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança e saúde no trabalho, bem como pelo regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 – No quadro da responsabilidade em matéria de saúde e segurança no trabalho, o IVDP, IP promove a realização de exames de saúde no trabalho, preferencialmente, antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3 – Os exames de saúde são realizados nas instalações do IVDP, IP, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 – Caso se revele necessário, o/a trabalhador/a faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo IVDP, IP que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, dentro do horário de trabalho.

Artigo 12.º

Proteção de dados

1 – O/A trabalhador/a deve assegurar a rigorosa e estrita confidencialidade no respeitante à informação de que tenha ou de que venha a ter conhecimento em virtude da prestação da sua atividade profissional no IVDP, IP ou em conexão com a mesma.

2 – O/A trabalhador/a deve adotar os procedimentos e as medidas de organização 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 IVDP, IP.;

3 – O/A trabalhador/a deve cumprir as orientações produzidas no âmbito do Sistema de Gestão de Segurança da Informação, relativamente ao armazenamento da informação produzida.

Artigo 13.º

Regime supletivo

Em tudo o que não estiver expressamente previsto neste Regulamento aplica-se o disposto no Código do Trabalho e no Regulamento Interno de Funcionamento, Atendimento e Horário de Trabalho do IVDP, IP.

Artigo 14.º

Entrada em vigor

1. O presente Regulamento entra em vigor no dia xx de xx de 2023.

2. A produção de efeitos do presente Regulamento depende da respetiva publicitação, a fazer no Diário da República, por extrato, sem prejuízo da publicitação no sítio do IVDP, IP e divulgação interna na Intranet de Recursos Humanos.

Anexo I – Minuta de acordo de teletrabalho 2023.

Anexo II – Minuta de requerimento teletrabalho 2023.

Anexo III – Modelo de despesa com eletricidade/ Modelo de despesa com internet.