

**CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR**

Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.

Regulamento n.º 332-A/2022

Sumário: Aprova o Regulamento de Teletrabalho da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.

Considerando o disposto no artigo 74.º e no n.º 1 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, compete ao empregador público elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

Nos termos do artigo 103.º da LTFP compete ao dirigente máximo dos serviços fixar os períodos de funcionamento e de atendimento bem como definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Nestes termos considerou-se oportuno regulamentar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho em vigor na Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P. de modo a adaptá-lo à atual realidade.

Assim, ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação determino o seguinte:

1 — É aprovado o Regulamento de Teletrabalho da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.; o qual se anexa ao presente despacho e dele faz parte integrante.

2 — O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

ANEXO

Regulamento de Teletrabalho da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.

A pandemia da COVID-19 veio intensificar o recurso a formas de organização do trabalho que permitiram não só acautelar as necessidades de prevenção e de disseminação da infeção da doença COVID-19, mas também possibilitaram uma maior flexibilidade entre a vida profissional e a vida pessoal de cada trabalhador.

Com efeito, evitaram-se as deslocações de e para o local de trabalho que, para muitos trabalhadores, representavam um número de horas importantes do seu dia-a-dia e permitiu-se a deslocação das grandes cidades para os pequenos aglomerados urbanos, tudo isto contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e conseqüentemente, dos seus empregadores.

Após uma experiência de sucesso durante os períodos em que o teletrabalho foi obrigatório ou recomendado por decisão do Governo, a FCT aprovou uma política interna de teletrabalho, que visa implementar um sistema híbrido entre teletrabalho e trabalho presencial, para que os trabalhadores que a ela pretendam aderir possam melhor conciliar a sua vida profissional e pessoal, acautelando-se as necessidades do serviço e a relação interpessoal entre equipas, fundamental para o bom funcionamento da FCT, mas também para a saúde psicológica dos seus trabalhadores.

No uso da competência que é consagrada pela alínea h), do n.º 1, do artigo 21.º, da Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, em articulação com os normativos consagrados sobre esta matéria nos artigos 97.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, considerado o disposto no artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no n.º 1 do artigo 99.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, o Conselho Diretivo da FCT aprovou o Regulamento de Teletrabalho da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P., o qual se rege pelas disposições publicadas em anexo ao presente despacho.

Uma vez que os trabalhadores da FCT já se pronunciaram sobre as questões que importam à sua decisão no decorrer do procedimento de aprovação do presente Regulamento, não se procedeu à audiência de interessados, conforme previsto na alínea d), do n.º 3, do artigo 100.º, do Código do Procedimento Administrativo.

Regulamento de Teletrabalho da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P. (FCT)**Artigo 1.º****Objeto**

1 — O presente Regulamento estabelece o regime de adesão à política de teletrabalho da FCT e as suas condições de implementação.

2 — Para os efeitos previstos neste Regulamento, considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica, em local habitualmente não determinado pela FCT, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 2.º**Âmbito**

1 — O regime instituído pelo presente Regulamento é aplicável ao universo de trabalhadores da FCT, independentemente de o vínculo contratual existente ser de natureza pública ou privada.

2 — A prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode ser realizada pelos trabalhadores da FCT cujas funções sejam compatíveis com a ausência física do trabalhador.

3 — A adoção do regime de teletrabalho depende da celebração de acordo escrito entre a FCT e o trabalhador, considerando-se que, na falta de acordo escrito, o trabalhador não presta a sua atividade em regime de teletrabalho.

4 — O trabalhador tem direito à celebração de acordo de teletrabalho quando seja vítima de violência doméstica, tenha filho com idade até 3 anos, extensível até aos 8 anos de idade, ou lhe tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, desde que verificados os pressupostos previstos no artigo 166.º-A do Código do Trabalho.

5 — O trabalhador tem igualmente direito a exercer a prestação de trabalho em regime de teletrabalho quando tal direito seja expressamente previsto em legislação especial.

6 — A celebração de acordos de teletrabalho entre a FCT e os seus trabalhadores rege-se, a partir da sua entrada em vigor, pelo presente Regulamento e pelas disposições previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de os acordos de teletrabalho poderem prever outras condições que complementem as regras constantes do presente Regulamento.

7 — As situações não enquadráveis na política de teletrabalho da FCT e no presente Regulamento serão apreciadas de acordo com a lei aplicável e nos termos previstos no Artigo 3.º do presente Regulamento.

Artigo 3.º**Procedimento de adesão**

1 — O trabalhador da FCT que pretenda aderir ao regime de teletrabalho apresenta requerimento endereçado ao seu superior hierárquico e aos respetivos serviços de Gestão de Recursos Humanos, no qual indica os motivos que fundamentam o seu pedido de adesão e a justificação da compatibilidade das funções exercidas com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

2 — O superior hierárquico emite parecer fundamentado sobre a elegibilidade do trabalhador para aderir ao regime de teletrabalho, tendo em conta, nomeadamente, os seguintes critérios:

a) A compatibilidade das funções exercidas pelo trabalhador com o regime de teletrabalho, onde se destaca a avaliação funcional do grau de interação com os restantes trabalhadores, a necessidade de utilizar as instalações da FCT ou equipamento nelas presente, a necessidade de supervisão presencial e o impacto no desempenho das funções pelo trabalhador, nomeadamente ao nível da produtividade e da inovação;

b) O normal funcionamento do serviço;

c) A garantia da execução das tarefas que tenham que ser efetuadas nas instalações da FCT;

d) A enumeração concreta e expressa das tarefas a executar em teletrabalho e presencialmente, nos casos aplicáveis;



- e) O condicionamento à deslocação física ou digital de documentos e de processos;
- f) A salvaguarda da integridade e da confidencialidade dos documentos e dos processos;
- g) A disponibilidade de equipamento informático facultado pela FCT;
- h) A disponibilização pelo trabalhador de meios de rápido contacto com a unidade orgânica;
- i) A existência de trabalho ou processos pendentes de conclusão;
- j) Os objetivos definidos pelo superior hierárquico do trabalhador, a alcançar anualmente.

3 — O parecer emanado pelo superior hierárquico do trabalhador é remetido aos serviços de Gestão de Recursos Humanos, os quais elaboram proposta interna de parecer a ser remetida ao Conselho Diretivo, sobre a elegibilidade do trabalhador para adesão ao regime de teletrabalho, assente nos seguintes critérios:

- a) Enquadramento do requerimento apresentado pelo trabalhador e das funções por este exercidas na política de teletrabalho da FCT;
- b) Parecer do superior hierárquico do trabalhador;
- c) Apresentação dos critérios de avaliação anual do cumprimento dos objetivos definidos pelo superior hierárquico do trabalhador, no âmbito do regime de teletrabalho.

4 — O Conselho Diretivo da FCT considera, na decisão a tomar, a verificação dos requisitos legais do regime de teletrabalho e pondera o parecer fundamentado do superior hierárquico do trabalhador e a proposta interna da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Artigo 4.º

Contrato de teletrabalho e duração

1 — O acordo de teletrabalho a ser celebrado com os trabalhadores, aos quais seja deferida a adesão à política de teletrabalho da FCT, está sujeito a forma escrita e deve conter a menção expressa dos elementos referidos no n.º 4 do artigo 166.º do Código do Trabalho.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos ao serviço da FCT durante a vigência do presente Regulamento podem ser contratados especificamente para desempenharem as suas funções em regime de teletrabalho.

3 — O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

4 — Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes se opuser até 15 dias antes da data do seu término.

5 — Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar através de comunicação escrita dirigida à outra parte, a qual produzirá efeitos no 60.º dia posterior à sua receção.

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

7 — Cessado o acordo de teletrabalho, o trabalhador retoma a sua atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

Artigo 5.º

Tempo de trabalho

1 — O trabalhador tem um período normal de trabalho de 7 horas diárias e 35 horas semanais.

2 — O trabalhador em regime de teletrabalho está obrigado ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal e dos deveres de assiduidade e pontualidade, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 14.º do presente Regulamento.

3 — A adesão à política de teletrabalho da FCT não obsta à celebração de acordo de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na lei aplicável.

Artigo 6.º

Prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores cuja adesão ao regime de teletrabalho seja deferida prestam trabalho em regime presencial nas instalações da FCT num mínimo de 6 dias por mês.

2 — Excecionam-se do número anterior, os trabalhadores mencionados no n.º 4 do artigo 2.º deste Regulamento, nomeadamente os trabalhadores vítimas de violência doméstica, que tenham filhos com idade até 3 anos, extensível até aos 8 anos de idade, ou a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal e, bem assim, os trabalhadores cujo domicílio se localize fora da Área Metropolitana de Lisboa, sendo que quanto a estes a prestação de trabalho em regime presencial nas instalações da FCT deve ocorrer num mínimo de 2 dias por mês.

3 — Os dias em que deverá ser prestado o trabalho presencial serão acordados entre o trabalhador e o seu superior hierárquico, com a antecedência conveniente.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de interesse sério e fundamentado da FCT, o superior hierárquico pode exigir ao trabalhador a realização de funções em regime presencial nas instalações da FCT para além dos períodos mínimos anteriormente previstos, enquanto se mantiver o interesse que legitimou o seu chamamento.

5 — Considera-se interesse sério e fundamentado da FCT, nomeadamente a necessidade de assegurar a presença de um número mínimo de trabalhadores afetos à correspondente unidade orgânica, por forma a garantir a capacidade de resposta dos serviços que requeiram habitualmente ou necessitem, em determinado momento, do desempenho de funções presenciais, bem como as situações referidas na alínea c) do n.º 3 e no n.º 5 do artigo 15.º

6 — O teletrabalho pode ocorrer por períodos inferiores aos estabelecidos nos números 1 e 2 do presente artigo, sempre que tal seja decretado pelo Governo ou como forma de prevenir situações de calamidade pública e afins.

Artigo 7.º

Local de trabalho

1 — O trabalhador exerce a sua atividade em regime de teletrabalho no local identificado no acordo celebrado com a FCT.

2 — O trabalhador deve informar a FCT de qualquer alteração ao local de trabalho estabelecido no acordo de teletrabalho.

3 — A alteração temporária ao local de trabalho estabelecido no acordo de teletrabalho deve ser comunicada pelo trabalhador ao superior hierárquico, com a antecedência possível, que a deve autorizar, devendo o trabalhador, seguidamente, informar o respetivo serviço de Gestão de Recursos Humanos para efeitos de acidentes de trabalho.

4 — A alteração definitiva ao local de trabalho estabelecido no acordo de teletrabalho deve ser comunicada pelo trabalhador ao superior hierárquico e, após acordo, ao respetivo serviço de Gestão de Recursos Humanos, com vista à sua autorização e alteração dos termos e condições estabelecidos no acordo de teletrabalho.

Artigo 8.º

Instrumentos de trabalho

1 — Na falta de estipulação em contrário no acordo de teletrabalho, os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem à FCT, que deve assegurar a respetiva instalação e manutenção.

2 — A utilização dos instrumentos de trabalho referidos no número anterior destina-se a uso para fins profissionais, podendo ser utilizado pelo trabalhador para fins pessoais, desde que a segurança dos equipamentos e dos demais ativos de informação da FCT não sejam comprometidos.

3 — O trabalhador deve zelar pela boa utilização e conservação dos instrumentos de trabalho, comprometendo-se a cumprir as orientações dadas pela FCT e a Política de Utilização de Equi-

pamentos e Serviços das Tecnologias de Informação da FCT, a qual é do conhecimento dos seus trabalhadores.

4 — Qualquer avaria ou defeito de funcionamento dos instrumentos de trabalho deve ser comunicada à FCT com a maior brevidade possível, por forma a se proceder à sua reparação ou substituição.

5 — A violação do disposto nos números anteriores do presente artigo constitui fundamento para a instauração de procedimento disciplinar, podendo ainda gerar a responsabilidade do trabalhador perante a FCT pelos danos causados.

6 — Em caso de cessação do acordo de teletrabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente à FCT os instrumentos de trabalho que lhe tenham sido entregues tendo em vista a prestação de atividade laboral em regime de teletrabalho.

7 — O trabalhador deve possuir, no local do teletrabalho, as condições necessárias de energia, de rede instalada e de velocidade compatíveis com as necessidades do equipamento eletrónico e de comunicação.

8 — A FCT compensa o trabalhador, nos casos, termos e condições definidos pela lei, das despesas em que este incorrer com a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho.

9 — Para efeitos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição dos instrumentos de trabalho e dos serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

10 — O pagamento da compensação prevista nos números anteriores é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, que serão objeto de análise pela FCT, com vista a determinar se tais despesas cumprem os requisitos legais para serem consideradas elegíveis para esse fim determinado.

Artigo 9.º

Formação

A FCT fornece formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

Artigo 10.º

Avaliação

1 — O regime de teletrabalho implementado na FCT, é objeto de avaliação anual pelo Conselho Diretivo e dirigentes, com vista a aferir das condições para a sua continuidade.

2 — Para cumprimento do número anterior, as atividades desenvolvidas e os resultados obtidos pelos trabalhadores que tenham aderido à política de teletrabalho da FCT são monitorizados pelo superior hierárquico, com base nos critérios de avaliação de cumprimento dos objetivos definidos aquando da adesão do trabalhador ao regime de teletrabalho, deles lhe dando conhecimento com vista ao seu aperfeiçoamento ou melhoria.

Artigo 11.º

Medidas de prevenção de isolamento do trabalhador

1 — A FCT adota medidas de prevenção de isolamento do trabalhador, nomeadamente através da promoção pelos superiores hierárquicos do fomento do contacto e da interação no seio das suas equipas, nomeadamente nos dias em que o trabalhador tenha que prestar trabalho presencial, mas também através da realização de reuniões por meios digitais.

2 — O disposto no número anterior não obsta a que sejam acordadas medidas de prevenção de isolamento diversas das previstas, desde que asseguradas as finalidades de prevenção de isolamento.

Artigo 12.º

Segurança e saúde no trabalho

1 — Aos trabalhadores em regime de teletrabalho é garantida a informação sobre as políticas de segurança e saúde facultada aos restantes trabalhadores.

2 — Para efeitos de avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, a FCT pode efetuar visitas ao local onde o trabalhador em regime de teletrabalho presta trabalho, através dos profissionais que tenha contratado para o efeito, em período previamente acordado, conforme previsto na legislação aplicável.

Artigo 13.º

Proteção de dados e informação de terceiros

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho deve manter e assegurar que é mantida rigorosa e estrita confidencialidade em relação à informação de que tenha ou venha a ter conhecimento em virtude da prestação da sua atividade profissional na FCT, 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 a dados e informações a que tenha acesso no âmbito e em virtude da sua atividade profissional na FCT.

3 — O trabalhador tem conhecimento e deve fazer cumprir o Regulamento Geral de Proteção de Dados aplicável à FCT, enquanto entidade que integra a Administração Pública.

4 — Caso o trabalhador verifique que a segurança e a confidencialidade dos dados e informações a que tem acesso foram comprometidas, deverá informar imediatamente a FCT, por forma a serem adotadas as medidas necessárias à contenção de danos, sem prejuízo da responsabilidade do trabalhador pelos prejuízos causados à FCT.

Artigo 14.º

Vigilância à distância

1 — Ao trabalhador em regime de teletrabalho é assegurado o direito ao desligamento, devendo a FCT respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 — A FCT não usa meios tecnológicos de vigilância à distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a adoção de meios tecnológicos específicos e limitados à finalidade de registo dos tempos de trabalho do teletrabalhador, tendo em vista a reprodução similar aos dados recolhidos no registo quando o trabalho é prestado presencialmente, projetadas de acordo com os princípios da minimização dos dados e da proteção de dados.

Artigo 15.º

Direitos e deveres

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da FCT, com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

2 — Os direitos referidos no número anterior incluem o recebimento do subsídio de alimentação, nas mesmas condições em que é atribuído aos restantes trabalhadores da FCT.

3 — O trabalhador em regime de teletrabalho tem, nomeadamente, os seguintes deveres:

- a) Cumprir os objetivos definidos aquando da adesão do trabalhador ao regime de teletrabalho;
- b) Conhecer os objetivos operacionais e a estratégia definida para o serviço a que está afeto;
- c) Comparecer na FCT sempre que para tal seja convocado pelo seu superior hierárquico;
- d) Estar contactável para atender as solicitações do seu superior hierárquico e de colegas, efetuadas por email ou outro meio telemático, efetuadas durante o horário de trabalho.

4 — Quaisquer reuniões de trabalho, presenciais ou a distância, ou demais tarefas que impliquem a articulação entre trabalhadores e entre estes e os seus superiores hierárquicos e que tenham de ser realizadas num tempo preciso, decorrerão dentro do horário de trabalho e deverão, sempre que possível, ser agendadas com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

5 — O trabalhador em regime de teletrabalho está obrigado a comparecer nas instalações da FCT ou noutra local por esta designada, sempre que a presença física do trabalhador seja exigida, devendo para o efeito ser convocado pelo seu superior hierárquico com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

6 — A não comparência do trabalhador nas instalações da FCT quando é exigida, é considerada falta, salvo se apresentar justificação nos termos da lei, podendo determinar a revogação do acordo de teletrabalho quando injustificada, determinando ainda as demais consequências previstas na lei.

Artigo 16.º

Revogação

1 — Para além das situações previstas no artigo 4.º do presente Regulamento, a autorização da prestação de atividade em regime de teletrabalho pode ser revogada a todo o tempo, mediante despacho fundamentado, produzindo efeitos no 10.º dia útil seguinte à data da tomada de conhecimento da decisão pelo trabalhador.

2 — O incumprimento das disposições previstas no Código do Trabalho, no presente Regulamento ou no acordo de teletrabalho firmado entre a FCT e o trabalhador constitui fundamento para a aplicação do disposto no número anterior.

3 — Cessado o acordo de teletrabalho, o trabalhador retoma a sua atividade nos termos em que o vinha fazendo antes de aderir à política de teletrabalho da FCT, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 4.º do presente Regulamento, do acordo celebrado entre a FCT e o trabalhador deve constar a atividade que este exercerá quando ocorrer a sua cessação, se assim for o caso.

Artigo 17.º

Casos omissos

Em tudo o que não estiver especificamente previsto no presente Regulamento, são aplicáveis as disposições constantes do Código do Trabalho.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

1 — O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, ficam sujeitos ao presente Regulamento os acordos de teletrabalho entre a FCT e os seus trabalhadores celebrados ou adotados antes da entrada em vigor do Regulamento, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passadas anteriormente àquele momento.

29 de março de 2022. — A Presidente do Conselho Diretivo da FCT, I. P., *Helena Margarida Nunes Pereira*.